

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENDIDIKAN TERHADAP  
PENINGKATAN MOTIVASI BERWIRAUSAHA DI KALANGAN  
MAHASISWA MAKASSAR  
(Studi Pada UKM Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin)**



**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih  
Gelar Sarjana Manajemen (SM) Jurusan Manajemen  
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam  
UIN Alauddin Makassar

**Oleh:**

**SAFRI BAHARUDDIN**

**NIM: 10600113037**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR**

**2018**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Safri Baharuddin

NIM : 10600113037

Tempat/Tgl. Lahir : Belawa, 09 Mei 1994

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Alamat : Jln Masjid Hilaluddin Bolaserae Kecamatan Belawa  
Kabupaten wajo

Judul : **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Strategi Pendidikan Terhadap Peningkatan Motivasi Berwirausaha Di Kalangan Mahasiswa Makassar (Studi Pada UKM Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin)”**

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar dan hasil karya sendiri. Jika kemudian hari bahwa ia merupakan duplikat, tiruan atau dibuat orang lain sebagian atau seluruhnya, maka skripsi ini dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Gowa, 29 Maret 2018  
Penyusun,

**Safri Baharuddin**  
**NIM: 10600113037**



**PERSETUJUAN PENGUJI DAN PEMBIMBING**

Penguji penulisan skripsi Saudara **Safri Baharuddin**, NIM: 10600113037, mahasiswa Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, setelah meneliti dan mengoreksi secara seksamaskripsi berjudul, **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pendidikan Terhadap Motivasi Berwirausaha Dikalangan Mahasiswa Makassar (Studi Pada UKM Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin)”**, memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk di ajukan pada ujian MUNAQASYAH.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk diproses lebih lanjut.

Samata-Gowa, 29 Maret 2018

**Dewan Penguji Dan Pembimbing**

Penguji I	Dr. Amiruddin K, M.Ei	(.....)
Penguji I	Ahmad Efendi, SE.,MM	(.....)
Pembimbing I	Dr. Syaharuddin, M.Si	(.....)
Pembimbing II	Akhmad Jafar, SE.,M.M	(.....)





KEMENTERIAN AGAMA R.I  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Kampus I Jl. Slt Alauddin No 63 Makassar Tlp. (0411) 864924 Fax 864923  
Kampus II Jl. Slt Alauddin No.36 Samata Sungguminasa-Gowa Tlp. (0411) 424835 Fax 424836

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pendidikan Terhadap Motivasi Berwirausaha Di Kalangan Mahasiswa Makassar (Studi UKM Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin)" yang disusun oleh SAFRI BAHARUDDIN, NIM: 10600113037, mahasiswa Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang Munaqasyah yang diselenggarakan pada tanggal 29 Maret 2018, bertepatan dengan 11 Rajab 1439 H, dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Manajemen.

Samata-Gowa, 29 Maret 2018 M  
11 Rajab 1439 H

**DEWAN PENGUJI**

Ketua : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag  
Sekertaris : Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M.Ag  
Penguji I : Dr. Amiruddin K, M.Ei  
Penguji II : Ahmad Efendi, SE.,MM  
Pembimbing I : Dr. Syaharuddin, M.Si  
Pembimbing II : Akhmad Jafar, SE.,MM

(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)

M A K A S S A R  
Diketahui Oleh:  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,  
UIN Alauddin Makassar.

(.....)  
Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag  
NIP. 19580221-198703 1 002

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur Penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pendidikan Terhadap Peningkatan Motivasi Berwirausaha Dikalangan Mahasiswa Makassar (Studi Pada UKM Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin)”** sebagai salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Banyak hambatan penulis temukan dalam penyusunan skripsi ini, namun dengan kerja keras dan tekad yang kuat serta adanya bimbingan dan bantuan dari pihak-pihak yang turut memberikan andil, baik secara langsung maupun tidak langsung. Moril maupun materil, terutama kedua orang tua tercinta Baharuddin dan Kasse, yang bersedia membagi cinta tanpa pamrih kepad anak-anaknya dan semoga Allah membalasnya dengan surga, *Allahuma aamin*, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis juga mengucapkan rasa terimakasih dengan segala ketulusan dan kerendahan hati kepada:

1. Bapak prof. Dr. H. Musafir Pababbari, M.Si selaku rektor UIN Alauddin Makassar dan para pembantu Rektor serta seluruh jajaran yang senantiasa mencurahkan dedikasinya dengan penuh keikhlasan dalam rangka pengembangan mutu dan kualitas UIN Alauddin Makassar.

2. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
3. Bapak Dr. Syaharuddin, M.Si selaku dosen pembimbing 1 dan Bapak Akhmad jafar, SE., MM selaku dosen pembimbing 2 yang telah banyak meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, motivasi, masukan-masukan dan saran yang sangat berguna bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibunda Hj. Rika Dwi Ayu Parmatasari, SE., M.Comm. selaku ketua jurusan dan bapak Ahmad Efendi SE.,MM selaku sekretaris jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
5. Bapak Dr. H. Abd Wahab, SE.,M.Si. dan Bapak Ahmad Efendi SE.,MM selaku tim penguji yang telah banyak memberikan masukan dan saran dalam upaya penyempurnaan skripsi ini.
6. Ibu Nurmiah Muin, S.Ip.,M.M selaku Kabag Akademik yang telah memberikan pengarahan dan motivasi kepada saya selama menjalani studi di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
7. Seluruh Dosen Dan Staf Pengajar jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar yang telah memberikan banyak ilmu dan pengalaman yang bermanfaat bagi saya.



8. Kakak laki-laki tertuaku yang tanpa kata iyyanya saya tidak bisa merasakan bagaimana itu dunia kemahasiswaan, Serta saudara-saudaraku (Nur hidayah, Mahyuddin, Harisah, Fahria) yang sampai selesainya skripsi ini masih memberikan dukungan materi maupun motivasi.
9. UKM Koperasi Mahasiswa (KOPMA) Sultan Alauddin Tahun Buku 2017.
10. Terima kasih untuk segala pihak yang terlibat dalam hal ini Ketua umum UKM Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin tahun buku 2017 beserta staf.
11. Rumah saya di kampus UKM KOPMA Sultan Alauddin tempat saya berproses dan menjadi seseorang yang bisa diperhitungkan, Serta Sekretaris umum dan Bendahara umum tahun buku 2016 kawan saya Megawati Sulaiman Dan Abd asiz Ridi yang tak pernah lelah untuk saling menyemangati dalam berproses.
12. Mereka yang telah membantu dengan penuh keikhlasan rasa persaudaraan Riantira Purnama Putri SM, Rian Hidayat SH, dan khususnya bang Syaripuddin SE yang telah membantu baik skripsi maupun bentuk perhatian yang lebih dari seorang saudara kandung selama beraktifitas didunia kampus.
13. Manajemen A 2013, BEO 7, Kelurga Kece (Teteh Rhina, Adinda Lilis, Intan, Tri, Angga, Kahar, Nini, Anggar), Belawa komunitas, BUSMUL dan KKN 54 Desa Tompobulu Ketjeh Team yang selalu memberikan keceriaan.
14. Rekan-rekan mahasiswa penerima beasiswa BIDIKMISI UIN Alauddin Makassar khususnya mereka yang berproses di himpunan.

15. Terkhusus kepada BIDIKMISI yang telah memberikan kepada saya fasilitas untuk dapat melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi.
16. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, namun telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, saya berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, dan dapat dijadikan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya. Saya juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan banyak kelemahan, sehingga saya tak lupa mengharapkan saran dan kritik atas skripsi ini.

Samata, 29 Maret 2018

Penulis

SAFRI BAHARUDDIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R



## DAFTAR ISI

JUDUL .....	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN PENGUJI.....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN .....	1-15
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Hipotesis .....	6
D. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian.....	9
E. Penelitian Terdahulu .....	11
F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	16-35
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
B. Motivasi Berwirausaha .....	17
C. Budaya Organisasi .....	23
D. Pendidikan.....	28
E. Hubungan Antar Variabel.....	33
F. Kerangka Pikir .....	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	36-46
A. Jenis dan Lokasi Penelitian.....	36
B. Pendekatan Penelitian .....	36
C. Populasi dan Sampel .....	37

D. Metode Pengumpulan Data.....	38
E. Instrumen Penelitian .....	38
F. Validitas dan Reliabilitas .....	40
G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47-70</b>
A. Gambaran Umum Penelitian.....	47
B. Identitas Responden.....	49
C. Analisis Dan Olah Statistik.....	52
D. Pembahasan Dan Hasil Penelitian .....	65
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>70-74</b>
A. Kesimpulan .....	70
B. Saran .....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>75-76</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
<b>RIWAYAT PENULIS</b>	

## DAFTAR TABEL

Nomor	Teks	Halaman
1.1	Defenisi Operasional .....	10
1.2	Penelitian Terdahulu .....	12
3.1	Jumlah Anggota KOPMA Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	34
3.2	Instrumen Penelitian.....	39
4.1	Jenis Kelamin Responden .....	50
4.2	Semester Responden .....	51
4.3	Angkatan responden .....	52
4.4	Hasil Uji Validitas .....	53
4.5	Hasil Uji Reliabilitas .....	54
4.6	Hasil Uji Multikolinieritas .....	56
4.7	Hasil Analisis Regresi Berganda.....	58
4.8	Hasil Uji Koefisien Korelasi Dan Determinasi .....	61
4.9	Hasil Uji T (Parsial) .....	62
4.10	Hasil Uji T (Parsial) .....	63
4.11	Hasil Uji F (Simultan) .....	64



## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Teks	Halaman
2.1	Kerangka Pikir.....	34
4.1	Hasil Grafik Normal P-Plot.....	56



## ABSTRAK

**Nama : Safri Baharuddin**  
**Nim : 10600113037**  
**Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pendidikan Terhadap Peningkatan Motivasi Berwirausaha Di Kalangan Mahasiswa Makassar (Studi Pada UKM Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin)**

---

Setiap lembaga atau organisasi memiliki budayanya sendiri. Budaya suatu organisasi mirip dengan kepribadian seseorang sebuah tema yang tak berwujud. Dalam cara yang sama seperti kepribadian memengaruhi perilaku seseorang asumsi yang dimiliki bersama (keyakinan dan nilai) oleh anggota-anggota suatu perusahaan memengaruhi pendapat dan tindakan dalam perusahaan itu, budaya yang berbeda tentunya strategi yang digunakan setiap organisasi dalam melaksanakan pendidikan terhadap sumber daya manusia yang terdapat didalamnya juga akan berbeda. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan pendidikan terhadap motivasi berwirausaha di kalangan mahasiswa Makassar (studi pada UKM Koperasi Sultan Alauddin).

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kuantitatif dengan menggunakan pendekatan penelitian penelitian asosiatif/hubungan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota UKM Kopma Sultan Alauddin dengan total sampel 58 orang. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin. Metode pengambilan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah statistik deskriptif, Uji Validitas dan Reabilitas, Uji asumsi klasik, analisis regresi berganda (*double regression analysis*), koefisien korelasi, koefisien determinasi, Uji F dan Uji t.

Hasil penelitian menemukan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini terbukti. 1) Secara simultan variabel budaya organisasi dan pendidikan mempengaruhi motivasi berwirausaha mahasiswa Makassar. 2) Secara parsial diketahui bahwa variabel budaya organisasi mempengaruhi motivasi berwirausaha mahasiswa makassar. Itu artinya semakin baik bentuk budaya yang terdapat dalam organisasi seorang anggota atau mahasiswa, maka akan dapat meningkatkan motivasi berwirausaha. Sebaliknya jika organisasi tidak memiliki budaya yang baik maka anggota tidak mendapatkan motivasi dalam berwirausaha. 3) Secara parsial diketahui bahwa variabel pendidikan mempengaruhi motivasi berwirausaha mahasiswa Makassar. Itu artinya semakin baik pendidikan yang dilakukan organisasi maka motivasi berwirausaha mahasiswa Makassar semakin tinggi. Sebaliknya jika organisasi tidak mampu melakukan pendidikan yang baik maka akan menyebabkan motivasi berwirausaha mahasiswa Makassar menjadi kurang baik.

**Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Pendidikan Dan Motivasi Berwirausaha***

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. *Latar Belakang Masalah***

Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) mencatat jumlah pengusaha Indonesia masih jauh lebih sedikit dibanding dengan negara tetangga. Oleh karena itu, pemerintah ingin meningkatkan jumlah pengusaha. Menteri Koperasi dan UKM Anak Agung Gede Ngurah Puspayoga mengatakan, bahwa saat ini jumlah pengusaha Indonesia 3,10 persen dari jumlah penduduk Indonesia 225 juta. Angka tersebut meningkat dari sebelumnya 1,67 persen. Rasio wirausaha kita berdasarkan data BPS meningkat 3,10 persen. Angka tersebut meningkat dari sebelumnya 1,67 persen (kata Puspayoga saat ditemui dalam acara Wirausaha Muda Mandiri di Institut Pertanian Bogor (IPB) Jawa Barat Sabtu 11/3/2017. Meski meningkat, menurut Puspayoga jumlah pengusaha Indonesia jauh lebih sedikit dibandingkan dengan negara tetangga. Contohnya, Singapura dengan rasio pengusaha 7 persen dari jumlah penduduknya, Malaysia 6 persen dari jumlah penduduknya, Thailand 5 persen dari jumlah penduduknya (Liputan6.com, Bogor). Sedikitnya jumlah wirausahawan berbanding lurus dengan angka pengangguran di Indonesia hingga saat ini, pada hal kita tahu bahwa kewirausahaan adalah suatu faktor penting dalam mensejahterakan kehidupan masyarakat suatu negara.

Pengangguran di masyarakat masih sangat banyak dan telah menjadi keprihatinan bersama, terutama bagi kalangan pendidik perguruan tinggi ketika



melihat angka pengangguran lulusan perguruan tinggi menempati angka paling tinggi yang menganggur menurut BPS itu sebanyak 15,71% (Diploma) dan 14,2% (Sarjana) dari jumlah penduduk Indonesia yang menganggur, maka wajarlah kemudian populer dimasyarakat istilah seperti pengangguran akademik, pengangguran terdidik, pengangguran bertitel dan istilah lain semacamnya.

Fenomena yang terjadi saat ini banyak sekali mahasiswa ketika lulus kuliah mereka hanya ingin menjadi seorang pegawai, ini terlihat dari hasil wawancara dengan para mahasiswa sekitar 75% menjawab akan melamar kerja, dengan kata lain menjadi pegawai (karyawan), dan hanya sekitar 4% yang menjawab ingin berwirausaha, dan selebihnya menjadi karyawan dan berwirausaha. Ini menggambarkan betapa pola pikir untuk menjadi wirausaha di kalangan mahasiswa masih sangat kecil. Dari hasil penelitian mahasiswa sulit untuk mau dan mulai berwirausaha dengan alasan mereka tidak diajar dan dirangsang untuk berusaha sendiri, dan faktor yang tidak kalah pentingnya adalah tidak ada atau sulitnya memiliki modal untuk berwirausaha, dan mereka kurang mampu dan mau menciptakan lapangan kerja sendiri. Dalam hal ini pendidikan kewirausahaan (*Entrepreneurship*) sangat penting dan diharapkan mampu menciptakan jiwa-jiwa wirausaha, sehingga mereka mampu mandiri dan menciptakan lapangan kerja yang setiap tahun terus bertambah.

Indonesia memiliki jumlah penduduk yang besar dan merupakan negara keempat di dunia dengan penduduk terbesar. Jumlah penduduk yang fantastis dan

memiliki potensi yang strategis jika dipandang sebagai potensi pangsa pasar bagi dunia industri. Di samping itu, jika dilakukan pengelolaan dan pengembangan keterampilannya, SDM Indonesia akan menjadi kekuatan yang besar bagi pembangunan negara dan posisi tawar di mata dunia. Jumlah lulusan dari tahun ke tahun terus meningkat. Namun peningkatan tersebut tidak diiringi oleh penambahan jumlah lapangan pekerjaan. Pengaruh pendidikan kewirausahaan selama ini telah dipertimbangkan sebagai salah satu faktor penting untuk menumbuhkan dan mengembangkan hasrat, jiwa, dan perilaku berwirausaha di kalangan generasi muda (Kourilsky dan Walstad, 1998).

Hendarman dalam Siswoyo (2009) menyatakan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang semakin rendah kemandirian dan semangat kewirausahaannya. Untuk itu, dibutuhkan peran dunia pendidikan termasuk perguruan tinggi untuk senantiasa membangun dan mengarahkan kemampuan serta minat para lulusan perguruan tinggi untuk bergerak dan mengembangkan kewirausahaan sehingga lapangan pekerjaan yang sedikit tidak menjadi masalah bagi para lulusan.

Karena mereka sudah mampu untuk menjalankan usahanya sendiri. Sikap, perilaku dan pengetahuan mereka tentang kewirausahaan akan membentuk kecenderungan mereka untuk membuka usaha-usaha baru di masa mendatang (Nurul Indartietal, 2008). Kewirausahaan merupakan pilihan yang tepat bagi individu yang tertantang untuk menciptakan kerja, bukan mencari kerja.

Pemerintah pun memberi dukungan penuh terhadap program pengembangan kewirausahaan di perguruan tinggi. Salah satu bentuknya adalah melalui Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi, pemerintah menyelenggarakan Program Mahasiswa Wirausaha dengan memberikan bantuan atau hibah yang dapat dipergunakan oleh mahasiswa dan dosen pembinanya mengembangkan suatu bisnis tertentu dengan harapan setelah bisnis tersebut berkembang maka akan memiliki dampak yang berkelanjutan dalam pengembangan bisnis selanjutnya oleh mahasiswa lainnya. Hal ini tentu diharapkan dapat menjadi bagian dalam upaya menangani masalah pengangguran lulusan perguruan tinggi. Untuk itu perlu dikembangkan kewirausahaan bagi para remaja dan pemuda.

Membangun motivasi wirausaha sangat perlu dilakukan, khususnya bagi mahasiswa yang mempunyai potensi untuk berwirausaha dan juga peran serta pengelolaan pendidikan sangat diharapkan terutama dalam memberikan motivasi sekaligus memberikan fasilitas yang dibutuhkan baik berupa materi kewirausahaan yang aplikatif maupun sarana prasarana yang diperlukan dalam melakukan praktek (Jalil, 2013). Kampus atau Universitas seharusnya mampu mendeteksi hal ini, melalui lembaga kemahasiswaan atau organisasi yang terdapat didalamnya, Universitas harus mampu memotivasi para mahasiswa untuk berwirausaha, namun fakta dan kondisi yang terjadi tidak semua organisasi atau lembaga kemahasiswaan memiliki budaya yang sama.



Selain persepsi mahasiswa tentang kewirausahaan, hal penting yang memacu motivasi mahasiswa dalam berwirausaha adalah budaya organisasi. Menurut Wibowo, (2011:17), budaya organisasi adalah kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Kemudian menurut Lambing dan Kuehl (2007:212), hasil penelitian terbaru menunjukkan ada empat hal yang mempengaruhi keputusan berwirausaha, yaitu diri pribadi, lingkungan budaya, kondisi sosial, dan kombinasi dari ketiganya.

Setiap lembaga atau organisasi memiliki budayanya sendiri, budaya suatu organisasi mirip dengan kepribadian seseorang sebuah tema yang tak berwujud namun ada dan hadir menyertakan arti, arahan serta dasar atas tindakan. Dalam cara yang sama seperti kepribadian memengaruhi perilaku seseorang asumsi yang dimiliki bersama (keyakinan dan nilai) oleh anggota-anggota suatu perusahaan memengaruhi pendapat dan tindakan dalam perusahaan itu, budaya yang berbeda tentunya strategi yang digunakan setiap organisasi dalam melaksanakan pendidikan terhadap sumber daya manusia yang terdapat didalamnya juga akan berbeda.

Dari uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Pendidikan Terhadap Peningkatan Motivasi Berwirausaha Di Kalangan Mahasiswa Makassar (Studi Pada UKM Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin)”**

### ***B. Rumusan Masalah***

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan motivasi berwirausaha di kalangan mahasiswa Makassar (studi pada UKM Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin)?
2. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi berwirausaha di kalangan mahasiswa Makassar (studi pada UKM Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin)?
3. Apakah budaya organisasi dan pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap motivasi berwirausaha di kalangan mahasiswa Makassar (studi pada UKM Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin)?

### ***C. Hipotesis***

Berdasarkan teori dan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat dibuat beberapa hipotesis terhadap permasalahan sebagai berikut:

1. **Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Peningkatan Motivasi Berwirausaha Di Kalangan Mahasiswa Makassar (Studi Pada UKM Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin)**

Schein (1985) memberi definisi bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang telah ditemukan suatu kelompok, ditentukan, dan dikembangkan melalui

proses belajar untuk menghadapi persoalan penyesuaian (adaptasi) kelompok eksternal dan integrasi kelompok internal, pola asumsi tersebut telah tertata baik sehingga menjadi bahan pertimbangan yang valid, oleh sebab itu budaya di ajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai salah satu cara untuk menanamkan pemahaman, pemikiran dan perasaan yang berkaitan dengan persoalan-persoalan organisasi. Kemudian adapun penelitian terdahulu oleh Nadhira Ulfa IAIN Arranary Banda Aceh (2013) yaitu budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

H<sub>1</sub>: Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan motivasi berwirausaha di kalangan mahasiswa Makassar (studi pada UKM Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin).

## **2. Pendidikan Berpengaruh Terhadap Peningkatan Motivasi Berwirausaha Di Kalangan Mahasiswa Makassar (Studi Pada UKM Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin)**

Pendidikan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Adapun penelitian terdahulu oleh Rosianti, dkk (2014) yaitu upaya Dinas Koperasi dan UMKM dalam menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kewirausahaan untuk meningkatkan motivasi berwirausaha, analisis datanya metode

deskriptif dengan pendekatan kualitatif dengan hasil pelatihan dan pendidikan meningkatkan motivasi berwirausaha.

H<sub>2</sub>: Diduga pendidikan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi berwirausaha di kalangan mahasiswa Makassar (studi pada UKM Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin).

### **3. Budaya Organisasi Dan Pendidikan Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Motivasi Berwirausaha Di Kalangan Mahasiswa Makassar (Studi Pada UKM Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin)**

Budaya dalam sebuah organisasi sangat penting karna budaya tersebut akan membentuk pola kegiatan dalam sebuah organisasi, tentunya akan berpengaruh pada motivasi kelompok yang ada didalamnya sehingga apa yang diinginkan organisasi tercapai. Sama halnya dengan strategi Pendidikan dapat di pandang sebagai salah satu bentuk intervensi, oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang dan memotivasi kelompoknya, maka pendidikan harus memperoleh perhatian yang lebih besar. Pendidikan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran diklat, secara konkrit perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan kemampuan kognitif, efektif maupun psikomotor.

Berdasarkan uraian di atas dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Budaya organisasi dan strategi pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap motivasi berwirausaha di kalangan mahasiswa Makassar (studi pada UKM Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin).

#### **D. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian**

##### **1. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu variabel baik yang dibentuk sebagai variabel independen, variabel dependen, variabel mediasi, variabel intervening maupun variabel moderasi yang sesuai dengan kebutuhan hipotesis yang dikembangkan oleh peneliti sehingga diperoleh informasi kemudian ditarik kesimpulannya variabel dalam penelitian ini yaitu:

##### **a. Variabel Independen (bebas)**

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif, dalam *script analysis* akan terlihat bahwa variabel yang menjelaskan mengenai jalan atau cara sebuah masalah dipecahkan adalah tidak lain variabel–variabel independen. Variabel independen dalam penelitian ini sebagai berikut:

##### **1) Budaya organisasi ( $X_1$ )**

Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki yang timbul dalam organisasi.

##### **2) pendidikan ( $X_2$ )**

Pendidikan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.



b. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti dalam *script analysis*. Nuansa sebuah masalah tercermin dalam variabel dependen. Hakikat sebuah masalah mudah terlihat dengan menganalisis berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Variabilitas dari atau faktor inilah yang berusaha untuk dijelaskan oleh seorang peneliti. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah motivasi berwirausaha. Motivasi adalah serangkaian kegiatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu.

**Tabel 1.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Budaya Organisasi	Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan sikap dan nilai yang umumnya dimiliki yang timbul dalam perusahaan	1. <i>Innovation and risk taking</i> (Inovasi dan Pengambilan resiko) 2. <i>Attention to detail</i> (Perhatian terhadap detail) 3. <i>Outcome orientation</i> (Orientasi hasil) 4. <i>People Orientation</i> (Orientasi individu) 5. <i>Team Orientation</i> (Orientasi terhadap tim) 6. <i>Aggressiveness</i> (Agresivitas) 7. <i>Stability</i> (Stabilitas)	Likert
Pendidikan	Pendidikan adalah upaya untuk mengembangkan	1. Pengembangan 2. Kemampuan intelektual 3. Kepribadian manusia	Likert

	sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia	4. Pengalaman 5. Pertumbuhan 6. Pembelajaran. (Abd Kadir 2012)	
Motivasi	Pendorong manusia untuk bertindak demi mencapai tujuan tertentu.	1. Kognisi 2. Emosi 3. Pengaruh keluarga 4. Status keuangan 5. Transisi hidup 6. Tujuan (Rowley et al., 2012)	Likert

## 2. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di kampus UIN Alauddin Makassar. Dan penelitian ini dibatasi dalam populasi dan sampel yang digunakan yaitu mahasiswa yang ada dalam lingkup kampus. Selain itu penelitian ini juga hanya membahas variabel bebas (independen) yaitu budaya organisasi ( $X_1$ ) dan pendidikan ( $X_2$ ). Variabel terikat (dependen) yaitu motivasi berwirausaha ( $Y$ ).

### E. Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil studi empiris yang memiliki relevansi dengan penelitian ini dan diharapkan dapat lebih mempertajam dan memperkuat rumusan kerangka pikir. Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Dari beberapa peneliti tentang variabel-variabel yang mempengaruhi

budaya organisasi dan pendidikan terhadap motivasi berwirausaha dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.2**  
**Penelitian Terdahulu**

No./Nama/Tahun	Judul Penelitian	Analisis data	Hasil penelitian
1. Abd salam (2013)	Upaya Dinas Koperasi UKM dalam menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan motivasi berwirausaha (Studi pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Sidoarjo)	Dekskriftif dengan pendekatan kualitatif	Peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa Upaya Dinas Koperasi UKM Kabupaten Sidoarjo dalam menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kewirausahaan untuk meningaktkkan motivasi berwirausaha sudah baik.
2. Hazirah Dan Sanni (2014)	Faktor-faktor yang mempengaruhi minat berwirausaha pada mahasiswa fakultas ekonomi universitas tarumanagara	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap minat berwirausaha mahasiswa. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh secara simultan terhadap minat berwirausaha mahasiswa
3. Dewi (2013)	Pengaruh pengalaman pendidikan kewirausahaan dan	Kuantitatif	1. Pengalaman pendidikan kewirausahaan di sekolah berpengaruh positif

	<p>keterampilan kejuruan terhadap motivasi berwirausaha siswa</p>	<p>terhadap motivasi berwirausaha siswa SMK TataBusana di Kabupaten Klaten.</p> <p>2. Pengalaman pendidikan kewirausahaan di keluarga berpengaruh positif terhadap motivasi berwirausaha siswa SMK Tata Busana di Kabupaten Klaten.</p> <p>3. Pengalaman pendidikan kewirausahaan di masyarakat berpengaruh positif terhadap motivasi berwirausaha siswa SMK Tata Busana di Kabupaten Klaten.</p> <p>4. Keterampilan kejuruan berpengaruh positif terhadap motivasi berwirausaha siswa SMK Tata Busana di Kabupaten Klaten.</p> <p>5. Pengalaman pendidikan kewirausahaan di sekolah, keluarga, dan masyarakat serta keterampilan kejuruan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap motivasi</p>
--	---	--

			berwirausaha siswa Tata Busana SMK di Kabupaten Klaten.
4. Ferdy leuhery (2014)	Analisis budaya dan peran dosen terhadap motivasi berwirausaha mahasiswa manajemen fakultas ekonomi dan bisnis islam Universitas Pattimura	Kualitatif	Budaya berpengaruh secara langsung terhadap motivasi berwirausaha, dimana budaya atau kebiasaan mahasiswa untuk berwirausaha tergantung dari lingkungan sekitarnya, Apabila lingkungan sekitarnya banyak mahasiswa berwirausaha maka akan menjadi kebiasaan mahasiswa tersebut.

#### ***F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian***

##### **1. Tujuan**

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi berwirausaha di kalangan mahasiswa Makassar (studi pada UKM Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin).
- b. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap peningkatan motivasi berwirausaha di kalangan mahasiswa makassar (studi pada UKM Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin).



## 2. Kegunaan

Penelitian ini diharapkan berguna:

- a. Bagi Penulis diharapkan bahwa dengan melakukan penelitian ini penulis dapat menambah pengetahuan tentang topik yang diteliti. Serta menambah wawasan tentang bagaimana membangun budaya organisasi dan melakukan strategi pendidikan untuk menambah wawasan berwirausaha.
- b. Bagi Akademis, menambah sebuah referensi dari bukti empiris dan ilmu pengetahuan tentang hubungan budaya organisasi dan strategi pendidikan terhadap motivasi berwirausaha di kalangan mahasiswa.
- c. Bagi Universitas, Sebagai masukan dan saran yang bisa dipertimbangkan bagi pihak Universitas terkait dengan peningkatan motivasi berwirausaha melalui organisasi kampus.

## **BAB II**

### **TINJAUAN TEORITIS**

#### **A. *Manajemen Sumber Daya Manusia***

Manajemen (*Management*) merupakan suatu rangkaian aktivitas (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian kepemimpinan dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber-sumber daya organisasi (manusia, finansial fisik, dan informasi) untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2001:10). Sedangkan menurut Simamora, manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan (Simamora, 2004:4).

Sumber daya manusia merupakan kekuatan potensial dalam pengolahan seluruh *resources* yang ada dimuka bumi karena pada dasarnya manusia merupakan makhluk ciptaan Allah yang paling sempurna dibandingkan dengan makhluk ciptaan Allah yang lainnya. Ayat-ayat Al-Qur'an yang menerangkan tentang diciptakannya manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya, diberi seperangkat alat potensial yang berupa pendengaran, penglihatan, akal dan hati. Allah berfirman dalam QS At-Tiin/95: 4 yang berbunyi:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ

Terjemahnya :

Sesungguhnya kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya.

Kata *al-insan*/manusia menunjukkan bahwa “manusia” yang dimaksud oleh ayat ini adalah jenis manusia secara umum, mencakup yang mukmin maupun yang kafir. Kata *taqwim* berakar dari kata *qawama*, yang darinya terbentuk kata *qa'imah*, *Istiqamah*, *aqimu* dan sebagainya, yang keseluruhannya menggambarkan kesempurnaan sesuatu sesuai dengan objeknya. *ArRaghib al-Ashfahani*, pakar bahasa Al-Qur'an, memandang kata *taqwim* di sini sebagai isyarat tentang keistimewaan manusia dibandingkan binatang, yaitu akal, pemahaman, dan bentuk fisik dan psikis yang sebaik-baiknya, yang menyebabkan manusia dapat melaksanakan fungsinya sebaik mungkin. Tujuan utama surah ini adalah mengingatkan bahwa kesempurnaan penciptaan itu mengandung konsekuensi kewajiban menggunakan semua potensi yang dimiliki sebagaimana yang dikehendaki oleh Allah Sang Pencipta, yang tidak akan menyia-nyikan amal baik seseorang.

#### **B. Motivasi Berwirausaha**

Maslow (dalam Alma, 2009:89) berpendapat bahwa hirarki kebutuhan manusia dapat dipakai untuk melukiskan dan meramalkan motivasinya. Motivasi di dasarkan pada dua asumsi. Pertama, kebutuhan seseorang tergantung dari apa yang telah dimilikinya, dan kedua, kebutuhan merupakan hirarki dilihat dari pentingnya. Menurutnya ada lima kategori kebutuhan manusia, yaitu: *physiological needs*

(kebutuhan fisiologis), safety (keamanan), social (sosial), esteem (penghargaan), dan self-actualization (perwujudan diri). Stevenson (2001) mendefinisikan motivasi sebagai insentif, dorongan, atau stimulus untuk bertindak dimana motivasi adalah semua hal verbal, fisik atau psikologis yang membuat seseorang melakukan sesuatu sebagai respon (Mahesa, 2012:14).

Motivasi berwirausaha di definisikan sebagai sesuatu yang melatarbelakangi atau mendorong seseorang melakukan aktivitas dan memberi energi yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan dengan membuka suatu usaha atau bisnis (Zimmerer dalam Budiati, 2012:91). McClelland (dalam Hastuti, 2012:14) menjelaskan bahwa seorang wirausaha melakukan kegiatan usaha di dorong oleh kebutuhan untuk berprestasi, berhubungan dengan orang lain dan untuk mendapatkan kekuasaan baik secara finansial maupun secara sosial.

### **1. Definisi Motivasi**

Rivai (2004:455-456) mengartikan motivasi sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang tidak tampak yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, maka individu akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginannya

Motivasi dalam penelitian ini adalah motivasi berwirausaha. Berwirausaha menurut Meredith (Suryana, 2001:7) adalah memadukan perwatakan pribadi,

keuangan, dan sumber daya. Oleh karena itu, berwirausaha merupakan sebuah pekerjaan atau karier yang harus bersifat fleksibel dan imajinatif, mampu merencanakan, mengambil resiko, mengambil keputusan-keputusan atau tindakan untuk mencapai tujuan.

Dari segi karakteristik perilaku wirausaha adalah mereka yang mendirikan, mengelola, mengembangkan, dan melembagakan perusahaan miliknya sendiri, definisi ini mengandung asumsi bahwa setiap orang yang mempunyai kemampuan normal bisa menjadi wirausaha asal mau dan mempunyai kesempatan belajar dan berusaha.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi berwirausaha pada mahasiswa adalah dorongan dan usaha untuk menemukan peluang bekerja secara mandiri oleh individu yang tengah belajar di perguruan tinggi.

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berwirausaha**

Motivasi berwirausaha seperti umumnya motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Anoraga dan Suryati (1995:44) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah kebutuhan pribadi, persepsi, dan cara dengan apa kebutuhan-kebutuhan serta tujuan-tujuan tersebut direalisasikan.

Fathurrohman dan Sutikno (2007:19) mengutarakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

- a. Faktor intern, merupakan faktor dari dalam diri individu sendiri tanpa paksaan dorongan dari orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri.



Faktor intern tersebut antara lain inteligensi, sikap, persepsi, kepribadian, dan sebagainya.

- b. Faktor ekstern, merupakan faktor akibat pengaruh dari luar individu, baik itu karena adanya ajakan, suruhan, paksaan dari orang lain.

Handoko (2006:59) mengungkapkan faktor yang mempengaruhi motivasi adalah :

- 1) Energi, adanya sumber energi yang mempengaruhi tingkah laku.
- 2) Keturunan, mekanisme motivasional telah diprogramkan secara genetik pada organism.
- 3) Belajar, ada interaksi antara belajar dan motivasi dalam tingkah laku.
- 4) Kondisi fisik.
- 5) Kondisi psikis, dalam hal kecemasan.
- 6) Interaksi sosial, interaksi dengan orang lain dapat pula memberi motivasi.
- 7) Proses kognitif, berbagai macam informasi yang diserap dan cara-cara bagaimana suatu informasi diproses mempunyai pengaruh yang penting pada seseorang.

Pride dkk (dalam Purnamasari, 2008) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berwirausaha adalah :

- (a) Entrepreneur spirit, yaitu suatu keinginan untuk menciptakan usaha baru.
- (b) Independensi, yaitu keinginan untuk menentukan nasibnya sendiri, serta keinginan untuk menemukan dan menerima suatu tantangan.

- (c) Keputusan yang disebabkan anggapan bahwa dirinya telah cukup bekerja untuk orang lain dan membuat keuntungan bagi orang lain tersebut.
- (d) Kehilangan pekerjaan.
- (e) Hobi.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berwirausaha dapat terbagi menjadi dua yaitu:

- a. Faktor internal yaitu merupakan faktor dari dalam individu seperti persepsi, sikap, kondisi psikis, nilai, minat, aspirasi, enterpreneur spirit, dan independensi. Selanjutnya persepsi di sini adalah persepsi terhadap peluang kerja sebagai karyawan.
- b. Faktor eksternal yaitu merupakan faktor dari luar individu seperti suruhan atau paksaan dari orang lain, keturunan dan interaksi sosial.

### **3. Konsep Berwirausaha Dalam Islam**

Di antara anjuran Rasulullah Shallahu Alaihi Wasallam untuk bekerja, memproduksi, dan berwirausaha terlihat pada sabdanya yang menyarankan agar orang yang mempunyai tanah tidak membiarkan tanahnya itu terlantar dan tidak di fungsikan. Ia harus menanam tanah agar produktif dengan tanaman apa saja yang dapat di manfaatkan buah, daun atau batangnya, ia harus mempunyai inisiatif untuk menanam tanah itu dengan tanaman yang banyak mendatangkan hasil, karenanya ia harus kreatif dan inovatif dalam mengelola tanah dan hasil panennya. Kalau ia tidak bisa menanam tanah itu karna alasan tertentu bukan karna malas maka hendaklah di

serahkan ke orang lain yang mempunyai kemampuan untuk mengelolanya, Rasulullah bersabda:

عَنْ جَابِرِ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: مَنْ كَانَتْ لَهُ أَرْضٌ فَإِنْ لَمْ يَزَرْعْهَا فَلْيُزِرْ رِعْهَا أَحَا هُ (رَوَاهُ مُسْلِمٌ)

Artinya :

“Dari Jabir ibn `Abd Allah, katanya: Rasulullah SAW bersabda,“ Barang siapa mempunyai sebidang tanah maka hendaklah ia menanaminya dan jika tidak mampu menanaminya, maka hendaklah ditanami org lain” (HR. Muslim).

Dalam hadis diatas terdapat anjuran Nabi agar seseorang yang mempunyai sebidang tanah hendaklah menggarap dan menanaminya jika tanah itu ditanami ketela pohon misalnya dan menghasilkan sekian kuintal. Kemudian ketela itu diolah dan diproduksi keripik ketela dengan bumbu-bumbu tertentu dan kemasan yang menarik, maka akan menjadi komoditas yang layak jual dengan harga cukup tinggi berbeda dengan apabila dijual bahan mentahnya saja. Dengan adanya inisiatif, kreativitas dan Inovasi, tanah yang asalnya tidak berfungsi menjadi produktif dan menguntungkan.

Konsep berwirausaha dalam islam jauh melampaui konsep pada umumnya, karena menurut islam tujuan berwirausaha tidak semata-mata untuk mendatangkan keuntungan yang bersifat materiel. Didalamnya terdapat nilai ibadah yang dapat memperkuat mental spiritualnya yang di gambarkan oleh Nabi melalui sedekah. Karena itu seseorang yang menggarap dan menanami tanahnya misalnya, kemudian dari buah tanaman itu dimakan orang, burung, bahkan jika dicuri orang, maka

termasuk sedekah dan sedekah itu dapat menolak bencana dan kesusahan (Idri, 2015:300).

### **C. *Budaya Organisasi***

#### **1. Definisi Budaya Organisasi**

Schein (1985) memberi definisi bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang telah ditemukan suatu kelompok, ditentukan, dan dikembangkan melalui proses belajar untuk menghadapi persoalan penyesuaian (adaptasi) kelompok eksternal dan integrasi kelompok internal, pola asumsi tersebut telah tertata baik sehingga menjadi bahan pertimbangan yang valid, oleh sebab itu budaya di ajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai salah satu cara untuk menanamkan pemahaman, pemikiran dan perasaan yang berkaitan dengan persoalan-persoalan organisasi.

Sedangkan Gardner (1999) memberi pengertian budaya organisasi sebagai kekuatan yang tidak kelihatan di balik sesuatu yang dapat dilihat dari sebuah organisasi. kekuatan tersebut memberi suatu energi sosial yang mampu menggerakkan orang untuk bertindak laku.

Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki yang timbul dalam organisasi dikemukakan dengan lebih sederhana budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini. pola nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi ini mungkin tidak diungkapkan tetapi akan membentuk cara orang berperilaku dan melakukan sesuatu, nilai mengacu kepada apa yang diyakini merupakan hal-hal penting mengenai cara orang dan organisasi berperilaku.

Budaya perusahaan adalah pola pikir dan perilaku efektif dan efisien yang di ulang terus menerus untuk mencari laba melalui kerja buruh, buruh mengerakkan alat produksi untuk memproduksi barang dagangan untuk memenuhi permintaan pasar, perusahaan memperoleh laba.

Kebanyakan orang tidak memikirkan budaya, budaya hanyalah kebiasaan di suatu tempat atau cara yang biasa di suatu tempat, namun seorang manajer harus mempertimbangkan pentingnya budaya karena biasanya budaya berperan sangat penting dalam kesuksesan organisasi. Kita mengartikan budaya sebagai seperangkat nilai, kepercayaan, pemahaman, serta norma norma inti yang dipegang oleh anggota

## **2. Menganalisis Budaya Organisasi**

Kategori ideologi organisasi terdiri dari:

- a. Berorientasi kekuatan, kompetitif, responsive terhadap kepribadian daripada terhadap keahlian.
- b. Berorientasi orang, berkaitan dengan consensus, control manajemen yang ditinggalkan.
- c. Berorientasi tugas, memusatkan perhatian pada kompetensi dinamika.
- d. Berorientasi peran, memusatkan perhatian pada legalitas, legitimasi dan birokrasi.

Tipe budaya adalah:

- 1) Budaya kekuatan, merupakan sumber kekuatan inti yang menjalankan control.
- 2) Budaya peran, pekerjaan di control oleh prosedur dan peraturan serta peran atau deskripsi jabatan.



- 3) Budaya tugas, tujuannya membawa bersama orang yang tepat dan membiarkan mereka melakukan tugas.
- 4) Budaya orang, individu adalah titik utama.

### 3. Terbentuknya Budaya Organisasi

Dalam perjalanannya organisasi tumbuh dinamis sebagaimana tubuh manusia yang selalu berkembang dari waktu ke waktu, sesuai dengan hadits Nabi Muhammad SAW:

مَثَلُ الْمُؤْمِنِينَ فِي تَوَادُّهِمْ وَتَرَاحُمِهِمْ وَتَعَاطُفِهِمْ مَثَلُ الْجَسَدِ إِذَا شَتَكَ مِنْهُ عُضْوٌ تَدَاعَى لَهُ سَائِرُ الْجَسَدِ بِالْحُمَّى وَالسَّهَرِ (رواه أحمد)

Artinya:

Perumpamaan orang-orang yang beriman dalam cinta, kasih sayang, dan hubungan diantara mereka adalah seperti tubuh manusia, yang apabila sakit satu anggotanya maka seluruh anggota yang lainnya akan merasakannya dengan tidak tidur dan badan yang panas. (H.R.Ahmad).

Hadits tersebut mengumpamakan orang-orang beriman dengan tubuh. Kata-kata orang yang beriman disini adalah kelompok orang-orang beriman yang bersatu dalam organisasi, sehingga implikasinya adalah apabila satu di antara mereka tidak mengikuti aturan atau budaya organisasi maka akan berdampak pada lainnya. Demikian prinsip kebersamaan dalam organisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa organisasi dalam bentuk apapun selalu menentukan visi, misi, tujuan dan nilai-nilai dalam mencapainya.

Dengan kejelasan mengenai hal-hal tersebut warga organisasi akan menentukan strategi dan cara yang terbaik untuk mencapai tujuan. Sehingga

pencapaian organisasi lebih terencana, terkoordinasi, dan terukur secara lebih efektif dan efisien. Cara-cara, nilai, norma, adat kebiasaan, peraturan, dan kepercayaan bagi setiap individu dalam menjalankan dinamika kerja terhadap tantangan internal maupun eksternal yang disepakati bersama adalah kita kenal dengan budaya organisasi. Budaya organisasi memiliki peranan yang penting bagi organisasi, karena fungsinya sebagai perekat warga organisasi. Selain daripada struktur organisasi dan sumber daya manusia. Bisa dibayangkan apabila suatu organisasi tidak memiliki budayanya sendiri, maka yang terjadi adalah cara bekerja yang tidak efektif.

Budaya organisasi terisolasi melalui interaksi antara komunitas organisasi, Interaksi tersebut terjadi anatar individu dengan kelompok maupun individu dengan pimpinan organisasi. Melalui nilai, keyakinan, dan kebiasaan organisasi, hal ini dalam berbagai organisasi yang independen ditanamkan oleh pimpinan organisasi melalui kegiatan yang ada di organisasi, penanaman nilai tersebut dilakukan melalui kegiatan:

- a. Proses Penarikan karyawan baru.
- b. Sistem pengenalan.
- c. Melalui rapat pimpinan dengan staf dan karyawan.
- d. Ketika upacara wisudah.
- e. Interaksi informal antara pimpinan dan karyawan di ruang dosen dan didalam kampus pada umumnya.

#### **4. Manfaat Budaya Organisasi**

Manfaat budaya organisasi ada beberapa fungsi budaya dalam organisasi menurut Robbins (2001), antara lain:

- a. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- b. Budaya Membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang.
- d. Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial.
- e. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan dan,
- f. Mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Uha (2013) mengemukakan manfaat budaya organisasi, membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Di samping itu akan meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi, atau unit dalam organisasi, sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama. Budaya organisasi membentuk perilaku staf dengan mendorong percampuran corevalues dan perilaku yang diinginkan, sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan control. Budaya

organisasi akan meningkatkan motivasi staf dengan memberi mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan, dan nilai-nilai dan mendorong mereka bafikir positif tentang mereka dan organisasi. Dengan demikian, organisasi dapat memaksimalkan potensistafnya dan memenangkan kompetisi.

Dengan budaya organisasi kita dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Namun budaya organisasi harus selalu dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan. Budaya organisasi yang statis suatu saat akan menjadi tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi yang bersifat dinamis sebagai respons terhadap perubahan lingkungan.

#### ***D. Pendidikan***

Dalam manajemen strategi berfokus pada usaha untuk mengintegrasikan manajemen, pemasaran, keuangan/akuntansi, produksi/operasi, penelitian dan pengembangan, serta sistem informasi computer untuk mencapai keberhasilan organisasional. Sementara yang pertama seringkali dijumpai di dunia akademis kadang istilah manajemen strategi di gunakan untuk merujuk pada perumusan, implementasi, dan evaluasi strategi.

##### **1. Definisi pendidikan**

Pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia, Penggunaan istilah pendidikan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya

disatukan menjadi diklat. Unit yang menangani pendidikan biasanya disebut pudiklat (pusat pendidikan dan pelatihan).

Pendidikan adalah suatu bimbingan yang diberikan oleh orang dewasa kepada anak yang belum dewasa untuk mencapai tujuan, yaitu kedewasaan (Lavengeld dalam Salam, 2011:4). Menurut GBHN tahun 1973, pendidikan merupakan suatu usaha yang disadari untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan manusia yang dilaksanakan di dalam maupun diluar sekolah, dan berlangsung seumur hidup.

Pendidikan berperan dalam membentuk perilaku seseorang. Hal itu sesuai dengan pernyataan Nurani (2013:27), pendidikan adalah proses untuk memberikan manusia berbagai macam situasi yang bertujuan memberdayakan diri dengan berbagai aspek yang dipertimbangkan diantaranya penyadaran, pencerahan, pemberdayaan, dan perubahan perilaku.

Pendidikan diartikan sebagai proses timbal balik dari tiap pribadi manusia dalam penyesuaian dirinya dengan alam, dengan teman, dan dengan alam semesta. Pendidikan merupakan pula perkembangan yang terorganisasi dan kelengkapan dari semua potensi manusia, moral, intelektual dan jasmani (pancaindra), oleh dan untuk kepribadian individunya dan kegunaan masyarakatnya, yang diarahkan demi menghimpun semua aktivitas tersebut bagi tujuan hidupnya. Pendidikan adalah proses dimana potensi-potensi ini (kemampuan, kapasitas) manusia yang mudah dipengaruhi oleh kebiasaan-kebiasaan supaya disempurnakan oleh kebiasaan-kebiasaan yang baik, oleh alat yang disusun sedemikian rupa dan dikelola oleh



manusia untuk menolong orang lain atau dirinya sendiri mencapai tujuan yang ditetapkan (Brubacher dalam Tim Dosen FIP Malang, 1988:6).

Pendidikan dapat dimulai dari lingkungan keluarga, masyarakat dan pemerintah. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Mudyaharjo (2012:11), pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan oleh keluarga, masyarakat, dan pemerintah, melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan, yang berlangsung disekolah dan diluar sekolah sepanjang hayat, untuk mempersiapkan peserta didik agar dapat memainkan peranan dalam berbagai lingkungan hidup secara tepat dimasa yang akan datang. Jadi pendidikan merupakan usaha yang dilakukan melalui kegiatan pengajaran kepada peserta didik agar siap dalam mengambil peran di lingkungan masyarakat.

Pendidikan untuk mewujudkan masyarakat yang ditandai dengan adanya keluhuran budi pada individu, keadilan di dalam negara serta kehidupan yang lebih bahagia dari masing-masing individu. Pendidikan tidak hanya sebatas membekali peserta didik untuk memiliki keterampilan saja, namun juga diperluas mencakup usaha untuk mewujudkan keinginan, kebutuhan dan kemampuan individu guna mencapai pola hidup pribadi dan sosial yang memuaskan. Pendidikan tidak hanya sebagai sarana untuk mempersiapkan kehidupan dimasa mendatang tetapi juga untuk kehidupan sekarang yang sedang dalam masa perkembangan menuju kedewasaan.

## **2. Tujuan Pendidikan**

Sesuai dengan Undang-Undang No. 12 tahun 1954 pasal 3, tujuan pendidikan dan pengajaran ialah membentuk manusia susila yang cakap dan warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab tentang kesejahteraan masyarakat dan tanah air.

Menurut Binti (2009:9), tujuan pendidikan ialah perubahan-perubahan yang diharapkan terjadi pada subyek didik setelah mengalami proses pendidikan. Perubahan tersebut diantaranya pada tingkah laku individu, kehidupan pribadi individu maupun kehidupan masyarakat dan alam sekitar individu tersebut.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pendidikan bertujuan untuk menghasilkan individu yang memiliki keterampilan yang memadai sehingga mampu menolong diri sendiri maupun orang lain untuk meraih masa depan yang lebih cerah.

### **3. Komponen-Komponen Pendidikan**

Komponen pendidikan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan jalannya proses pendidikan. Apabila salah satu komponennya tidak ada, maka proses pendidikan tidak akan bisa dilaksanakan. Kerjasama yang harmonis antarkomponen nantinya akan sangat menentukan keberhasilan pendidikan. Menurut Wiji (2013:33), komponen-komponen pendidikan diantaranya sebagai berikut:

#### **a. Tujuan Pendidikan**

Tujuan adalah sasaran yang ingin diwujudkan setelah melakukan kegiatan. Tujuan pendidikan yaitu sasaran yang ingin direalisasikan oleh sistem pendidikan, dengan harapan sistem tersebut dapat berjalan dengan baik.

#### **b. Peserta Didik**

Peserta didik merupakan anggota masyarakat yang sedang mengembangkan diri melalui proses belajar. Peserta didik dalam proses belajar sangat penting karena pada hakikatnya pendidikan ditujukan untuk peserta didik.

c. Pendidik

Pendidik merupakan individu yang dapat membimbing orang lain sehingga mencapai tingkat kemanusiaan yang lebih tinggi. Pendidik tidak sekedar berbagi ilmu tentang materi tetapi juga berkontribusi dalam membentuk kepribadian peserta didik.

d. Alat

Alat pendidikan merupakan sarana dan prasarana yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan pendidikan. Alat tersebut berupa alat fisik seperti bangunan, alat tulis, dan alat baca serta non fisik berupa kurikulum, pendekatan, dan metode mengajar.

e. Lingkungan Pendidikan

Lingkungan pendidikan merupakan lingkungan yang ada disekitar terjadinya proses pendidikan, baik yang mendukung maupun menghambat. Lingkungan pendidikan diantaranya lingkungan sosial, keagamaan, budaya, dan alam.

**4. Pentingnya Pendidikan Bagi Sumber Daya Manusia**

Pendidikan dapat di pandang sebagai salah satu bentuk investasi, oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang maka pendidikan bagi anggota harus memperoleh perhatian yang besar. Pentingnya program pendidikan bagi suatu organisasi antar lain sebagai berikut:

- a. Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan sesuai persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut.

- b. Dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi akan mempengaruhi suatu organisasi atau instansi.
- c. Promosi dalam suatu organisasi atau institusi adalah suatu keharusan apabila organisasi itu mau berkembang.
- d. Didalam masa pembangunan ini organisasi-organisasi baik pemerintahan maupun swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan bagi para karyawanya.

## **5. Proses pendidikan**

Pendidikan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu proses perubahan perilaku sasaran diklat secara kongkrit perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan kemampuan dari sasaran diklat, kemampuan ini mencakup kemampuan kognitif, efektif maupun psikomotor. Apabila dilihat dari pendekatan sistem maka proses pendidikan itu terdiri dari input (sasaran diklat) output (perubahan perilaku) dan faktor yang mempengaruhi proses tersebut.

### ***E. Hubungan Antar Variabel***

#### **1. Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Berwirausaha**

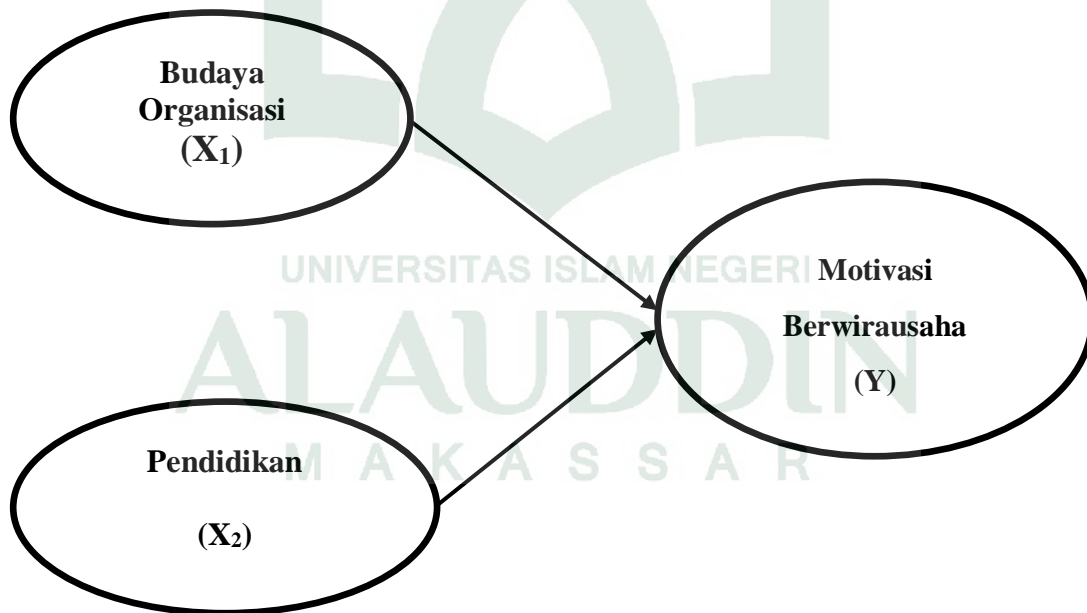
Organisasi yang memiliki budaya yang berbeda dengan organisasi lainnya mampu memberikan efek kepada orang yang ada di dalamnya ataupun diluarnya karena budaya organisasi didalam manajemen bertujuan untuk memastikan bahwa keyakinan yang ada dalam perusahaan juga dimiliki dan dilaksanakan anggota yang ada didalamnya sehingga motivasi yang timbul pada anggota terpicu sesuai dengan budaya yang ada didalamnya.

## 2. Hubungan Pendidikan Terhadap Motivasi

Pendidikan dalam organisasi mampu meningkatkan keterampilan anggota yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat membantu organisasi mewujudkan keinginan yang akan di capai perusahaan atau organisasi sehingga setiap anggota merasa perlu untuk mengikuti pendidikan, Dengan demikian pendidikan yang mempuni, kelompok yang ada dalam perusahaan akan memiliki motivasi yang tinggi karena merasa sudah memiliki pengalaman dan modal untuk memulai berwirausaha.

### F. Kerangka Pikir

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**



Motivasi berwirausaha merupakan keinginan untuk mendirikan, mengelola dan mengembangkan dan melembagakan perusahaan miliknya sendiri. Motivasi

merupakan hal yang sangat penting dalam memulai suatu usaha, keberhasilan pekerjaan setiap anggota tentunya tidak terlepas dari tingginya motivasi yang dimiliki.

Pendidikan yang dilakukan perusahaan harus mampu dipahami dengan baik oleh pihak-pihak yang bersangkutan agar tidak menimbulkan kesalahan pemahaman tentang pendidikan yang diberikan sehingga perusahaan bisa mendapatkan timbal balik dari pendidikan yang dilaksanakan.





### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### ***A. Jenis dan Lokasi Penelitian***

###### **1. Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada falsafah positivism, digunakan untuk penelitian pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

###### **2. Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan di Kampus II UIN Alauddin Makassar, Samata Kabupaten Gowa Jln. H M Yasin Limpo No 42, selama empat bulan.

##### ***B. Pendekatan Penelitian***

Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan akan menganalisis hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan angka. Penelitian ini menghubungkan pengaruh budaya organisasi dan strategi pendidikan terhadap motivasi berwirausaha di kalangan mahasiswa.

### ***C. Populasi dan Sampel***

#### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dengan demikian populasi yang akan digunakan penelitian bagi penulis adalah seluruh anggota UKM KOPMA Sultan Alauddin yang aktif sebanyak 58.

**Tabel 3.1**  
**Jumlah Anggota KOPMA Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah Responeden
1	1	8
2	3	12
3	5	12
4	7	13
5	9	13
Total		58

#### **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian dari karakteristik yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian. Sampel dalam penelitian ini dinamakan sampel jenuh, karena semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.

#### ***D. Metode Pengumpulan Data***

Sumber data primer adalah sumber data yang menghasilkan data secara langsung dari subjek yang diteliti. Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data primer, yaitu dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada para anggota Kopma.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Untuk mengukur hasil tanggapan responden, maka digunakan skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Dimana jawaban yang mendukung pertanyaan diberi skor yang tinggi sedangkan untuk menjawab yang tidak atau kurang mendukung diberi skor rendah.

#### ***E. Instrumen Penelitian***

Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi, instrument penelitian adalah suatu alat yang di gunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variable penelitian (Sugiyono, 2014:146).

Skala likert (1-5) untuk variabel budaya organisasi, strategi pendidikan dan motivasi berwirausaha dengan jawaban sangat tidak setuju–sangat setuju:

**Tabel 3.2**  
**Instrumen Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Defenisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Motivasi berwirausaha (Y)	Pendorong manusia untuk bertindak demi mencapai tujuan tertentu.	1. Kognisi 2. Emosi 3. Pengaruh keluarga 4. Status keuangan 5. Transisi hidup 6. Tujuan-Pusat (Rowleyetal. 2012)	Likert
Budaya organisasi (X <sub>1</sub> )	Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan sikap dan nilai yang umumnya dimiliki yang timbul dalam perusahaan	1. <i>Innovation and risk taking</i> (Inovasi dan Pengambilan resiko) 2. <i>Attention to detail</i> (Perhatian terhadap detail) 3. <i>Outcome orientation</i> (Orientasi hasil) 4. <i>People Orientation</i> (Orientasi individu) 5. <i>Team Orientation</i> (Orientasi terhadap tim) 6. <i>Aggressiveness</i> (Agresivitas) 7. <i>Stability</i> (Stabilitas)	Likert
Pendidikan (X <sub>2</sub> )	Pendddikan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk	1. pengembangan 2. kemampuan intelektual 3. kepribadian manusia 4. pengalaman	Likert

	mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia	5. pertumbuhan 6. pembelajaran. (Abdkadir 2012)	
--	---	---	--

## ***F. Validitas dan Reliabilitas***

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan adakah pengaruh budaya organisasi dan strategi pendidikan terhadap motivasi berwirausaha dikalangan mahasiswa. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, jika  $r$  hitung  $>$   $r$  table dan bernilai positif. Maka variabel tersebut valid sedangkan jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

### **2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variable atau konstruk dikatakan reliable jika memberikan nilai ( $\alpha$ ) 0,70.

## ***G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data***

### **1. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linier. Ghazali mengemukakan ada beberapa penyimpangan asumsi klasik yang cepat terjadi dalam penggunaan model regresi, yaitu, Uji normalitas, Uji Autokorelasi dan Uji heterokedastisitas. Dan untuk lebih jelasnya dijabarkan sebagai berikut:

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik akan memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat menggunakan analisis grafik melalui grafik normal P-P Plot. Normal atau tidaknya data dapat dilihat dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Uji normalitas lain yang dapat digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S), yaitu untuk mengetahui signifikansi data terdistribusi normal. Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis sebagai berikut:

- (a) Jika nilai signifikan atau nilai probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau data distribusi normal.
- (b) Jika nilai signifikan atau probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau tidak berdistribusi normal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas lain sama dengan nol.

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance inflation factor* (VIF), nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara variabel bebasnya.

## **2. Analisis Regresi Berganda**

### **a. Persamaan Regresi**

Sugiyono mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan

melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terkait dan dinyatakan dengan rumus.

Sugiyono merumuskan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Motivasi

a = Konstanta, merupakan nilai terkait yang dalam hal ini adalah Y pada saat variabel independennya adalah 0 ( $X_1 X_2 = 0$ ).

$\beta_1$  = Koefisien regresi berganda variabel independen  $X_1$  terhadap variabel Y, bila variabel  $X_2$  dianggap konstan

$\beta_2$  = Koefisien regresi berganda variabel independen  $X_2$  terhadap variabel Y, bila variabel  $X_1$  dianggap konstan

$X_1$  = Budaya organisasi yang merupakan variabel independen ke-1

$X_2$  = Strategi pendidikan yang merupakan variabel independen ke-2

e = Error

#### **b. Koefisien Korelasi (R) determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien korelasi pada dasarnya merupakan nilai yang menunjukkan tentang adanya hubungan antara dua variabel atau lebih serta besarnya hubungan tersebut. Sedangkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien

determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi  $R^2$  adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut ber-pengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted*  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai *adjusted*  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *adjusted*  $R^2$  agar tidak terjadi bias dalam mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

### 3. Uji Hipotesis

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan *godness of fit*-nya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari Uji F (simultan) dan Uji t (parsial). Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana  $H_0$  ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana  $H_0$  diterima.

**a. Uji F (Uji Simultan)**

Koefisien korelasi itu dapat digeneralisasikan atau tidak, maka harus diuji signifikansinya dengan rumus

Dimana:

$R$  = Koefisien korelasi ganda

$k$  = Jumlah variable independen

$n$  = Jumlah anggota sampel

Harga  $F_h$  selanjutnya dikonsultasikan dengan F table ( $F_t$ ), dengan dk pembilang=  $k$  dan dk penyebut=  $(n-k-1)$  dan taraf kesalahan yang ditetapkan 5%.

Dalam hal ini berlaku ketentuan *bila  $F_h$  lebih besar dari  $F_t$ , maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi.*

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi dapat digunakan rumus

Dimana:

$R_p$  = Korelasi parsial yang ditemukan

$n$  = Jumlah sampel

$t$  =  $t$  hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t$  tabel

Harga  $t$  hitung selanjutnya dibandingkan dengan harga  $t$  tabel dengan taraf kesalahan 5% (uji dua pihak) atau 1%. Ketentuan pengujian: *bila  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  table, maka koefisien korelasiparsial yang ditemukan signifikan (nyata) atau dapat digeneralisasikan.*

**b. Uji Parsial (Uji t)**

Untuk menentukan koefisien spesifik yang mana yang tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan menggunakan uji T. Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter ( $b_i$ ) sama dengan nol, atau :

$$H_0 : b_i = 0$$

Artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya ( $H_A$ ) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau:

$$H_A : b_i \neq 0$$

Artinya, variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. *Gambaran Umum Penelitian***

##### **1. Gambaran Umum UKM Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin**

###### **a. Sejarah UKM Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin**

Gagasan mendirikan Kopma UIN Alauddin muncul pada tahun 1985. Pada saat itu bapak Drs. Ashabul Kahfi Jamal (pegawai UIN Alauddin Makassar) bersama rekannya memberikan ide perlunya pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan bersama diantara mahasiswa terutama dalam kegiatan proses belajar mengajar, maka dibentuklah tim pendiri Kopma UIN. Tim ini terdiri dari Drs.Muh.Danial Alwi, Hairun Patty Bachaler, Muh.Anshar Ilyas, dan Lina Sandol.

Dengan berbekal semangat dan idealisme yang tinggi pada tim penggalang tersebut, maka diselenggarakan Rapat Pembentukan pada tanggal 14 Oktober 1985. Rapat ini dihadiri oleh beberapa orang mahasiswa yang sekaligus menjadi anggota pertama serta disaksikan oleh pejabat kampus dan Pada saat itu berhasil ditetapkan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga serta Pengurus dan Pengawas periode pertama.

Keuletan dari para pengurus periode pertama tidak diragukan lagi, walaupun berbagai halangan dan rintangan setiap hari mereka rasakan. Walaupun demikian, dengan semangat kemandirian yang tinggi tidak melemahkan tekad pengembangan Kopma. Hingga akhir kepengurusan periode pertama yaitu Muh. Anshar Ilyas sebagai



ketua umum, Hairun Patty sebagai sekretaris, Muh. Daniel Alwi sebagai bidang anggota, Lina Sandol sebagai bidang keuangan, dan Alwan Subhan sebagai bidang usaha. Suatu prinsip yang mereka pegang bahwa perjalanan organisasi ditentukan oleh generasi penerusnya. Maka sejak itulah dimulai regenerasi dan serta proses pengkaderan generasi yang berkesinambungan.

**b. Visi Misi dan Tujuan**

- 1) Visi “Menjadi basis gerakan Koperasi Mahasiswa yang unggul dan dikelola oleh sumber daya manusia berkualitas, mencerminkan keadilan, kesejahteraan, kejujuran, kesetiakawanan, dan kemandirian sehingga mampu memperjuangkan dan mewujudkan demokrasi ekonomi”.
- 2) Misi adalah:
  - (a) Sebagai gerakan Koperasi Mahasiswa berskala nasional yang terdepan dalam prestasi dengan memenuhi kepentingan organisasi, anggota dan konsumen.
  - (b) Sebagai gerakan koperasi yang sanggup dijadikan mitra organisasi dan usaha yang handal dan terpercaya bagi anggota, masyarakat dan mitra usaha guna menunjang pembangunan nasional.
  - (c) Sebagai tempat bagi setiap insan untuk berprestasi, berkreasi, dan mengembangkan jiwa kewirakoperasian bagi setiap anggota dan SDM yang profesional.
  - (d) Sebagai tempat bagi setiap insan untuk membangun kesejahteraan bersama dan bersama-sama membangun kesejahteraan.

- (e) Sebagai wadah pengembangan potensi jiwa kewirausahaan dalam mencapai kemandirian.

**c. Struktur UKM Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin**

Adapun struktur organisasi UKM Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin Periode Pertama yaitu:

Ketua Umum	: Mohd.Waldi B Rukman
Sekretaris Umum	: Anugerah Fujianti Baso
Bendahara Umum	: Megawati
Staf Administrasi Umum	: Anwar
Staf Pendidikan Koperasi	: Safril
Staf Infokom	: Hendra Gunawan
Staf Keuangan	: Emy utari
Staf Usaha dan Permodalan	: Safira haerani

**B. Identitas Responden**

Gambaran umum responden ini bertujuan untuk mengetahui identitas dari Mahasiswa yang telah terpilih menjadi responden. Penggolongan responden didasarkan pada jenis kelamin, semester, dan angkatan responden. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan di UKM Kopma UIN Alauddin Makassar terhadap 58 responden melalui penyebaran kuesioner, maka identitas responden dapat digambarkan sebagai berikut :

### 1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada motivasi berwirausaha mahasiswa. Dalam suatu organisasi jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa pada penelitian ini responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 39%, dan jumlah responden berjenis kelamin perempuan sebesar 61%. Hal ini menunjukkan bahwa responden perempuan menempati posisi terbanyak sebagai proporsi yang lebih dibandingkan dengan mahasiswa laki-laki yang terdaftar sebagai anggota Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut ini:

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Perempuan	35	61%
2	Laki-Laki	23	39%
Total		58	100%

### 2. Identitas Responden Berdasarkan Semester

Analisis terhadap Semester dimaksudkan disini untuk mengetahui komposisi Semester responden. Semester seringkali dipandang sebagai suatu kondisi yang mencerminkan kemampuan mahasiswa. Penyajian data responden berdasarkan semester dapat dilihat pada tabel 4.2, dimana semester responden pada penelitian ini

didominasi oleh responden semester 7 dengan jumlah persentase terbanyak 22,1%. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa pada anggota Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin sebagian besar masih semester 7 dan merupakan semester yang semangat berorganisasi yang dimiliki masih terbilang relatif tinggi.

**Tabel 4.2**  
**Semester Responden**

No	Semester	Jumlah Responden	Presentase
1	1	8	15,2%
2	3	12	20,3%
3	5	12	20,4%
4	7	13	22,1%
5	9	13	22 %
Total		58	100%

### 3. Identitas Responden Berdasarkan Angkatan

Angkatan dalam keterkaitannya dengan Proses individu dilingkungan organisasi biasanya, sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Penyajian data responden berdasarkan tabel 4.3 angkatan responden pada penelitian ini didominasi oleh responden angkatan 2014 dengan jumlah persentase terbanyak 22,1%. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa pada anggota Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin sebagian besar masih Angkatan 2014 dan merupakan

angkatan yang sangat produktif ditambah lagi agenda perkuliahan yang sudah kurang.

**Tabel 4.3**  
**Angkatan Responden**

No	Angkatan	Jumlah Responden	Presentase
1	2017	8	15,2%
2	2016	12	20,3%
3	2015	12	20,4%
4	2014	13	22,1%
5	2013	13	22 %
Total		58	100%

### **C. Analisis dan Olah Statistik**

#### **1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan program SPSS 21.0 *statistic for windows* dengan responden sebanyak 58 orang.

##### **a. Uji Validitas**

Pengujian dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil  $r$  hitung dibandingkan dengan  $r$  tabel dimana  $df = n - 2$  dengan signifikansi 5%. Jika  $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$  maka dikatakan valid. Hasil uji validitas dalam penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Budaya Organisasi	BO1	0,832	0,2181	Valid
	BO2	0,543	0,2181	Valid
	BO3	0,745	0,2181	Valid
	BO4	0,804	0,2181	Valid
	BO5	0,855	0,2181	Valid
	BO6	0,918	0,2181	Valid
	BO7	0,654	0,2181	Valid
	BO8	0,885	0,2181	Valid
	BO9	0,866	0,2181	Valid
	BO10	0,817	0,2181	Valid
	BO11	0,868	0,2181	Valid
Pendidikan	P1	0,770	0,2181	Valid
	P2	0,906	0,2181	Valid
	P3	0,868	0,2181	Valid
	P4	0,875	0,2181	Valid
	P5	0,779	0,2181	Valid
	P6	0,929	0,2181	Valid
Motivasi Berwirausaha	MB1	0,850	0,2181	Valid
	MB2	0,828	0,2181	Valid
	MB3	0,819	0,2181	Valid
	MB4	0,707	0,2181	Valid
	MB5	0,841	0,2181	Valid
	MB6	0,591	0,2181	Valid

Sumber: Data Diolah (*Output SPSS*), 2018



Pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki *corrected item total correlation* ( $r$ -hitung)  $>$   $r$  tabel yaitu 0,2181. Ini membuktikan bahwa semua item pada masing-masing variabel valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika  $\alpha > 0,60$  maka reliabel (Sujarweni, 2015:192). Berikut adalah hasil uji reliabilitas dalam penelitian yang telah dilakukan:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,942	Reliabilitas
Pendidikan	0,923	Reliabilitas
Motivasi Berwirausaha	0,864	Reliabilitas

Sumber: Data Diolah (*Output SPSS*), 2018

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel  $> 0,60$  sehingga seluruh data yang dihasilkan dinyatakan reliabel. Setelah diuji validitas dan reliabilitas, data tersebut kemudian siap digunakan untuk proses analisis regresi dan uji statistik berikutnya.

## 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Terdapat beberapa macam uji asumsi klasik yang harus dipenuhi untuk melanjutkan dalam analisis regresi. Adapun hasil uji asumsi klasik adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang dapat dipakai untuk normalitas antara lain: analisis grafik dan analisis statistik.

Uji normalitas selain menggunakan grafik, juga menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi kumulatif, jadi selain menggunakan analisis grafik dan statistik, penelitian ini juga menggunakan uji normalitas dengan kolmogorov-smirnov, dan hasilnya pada tabel one-sample kolmogorov-smirnov test.

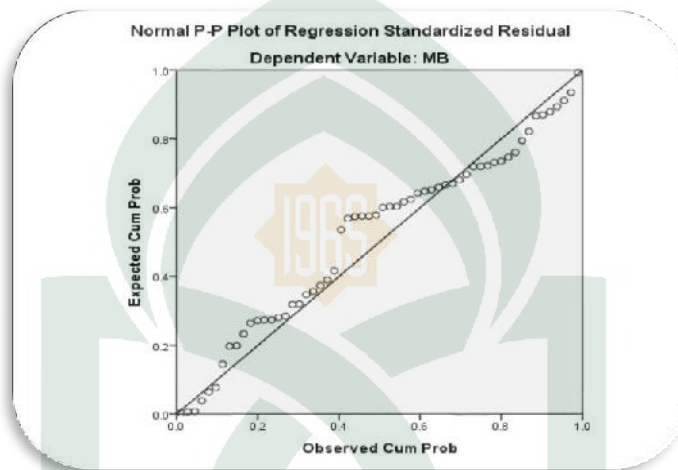
Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dari gambar 4.1 didapatkan hasil bahwa semua data terdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal, Jadi model regresi memenuhi asumsi normalitas. Adapun hasil uji normalitas adalah sebagai berikut :

**Gambar 4.1**

**Grafik Normal P-Plot**



Sumber: Data Diolah (*Output SPSS*), 2018

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinearitas berarti terjadi korelasi linear yang mendekati sempurna antar lebih dari dua variabel bebas. Uji multikoloniearitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi variabel bebas (independen). Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen sama dengan nol. Gejala multikoloniearitas dapat dideteksi dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung multikolinier.

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregresi terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1 / tolerance$ ). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan VIF  $> 10$ . (Sujarweni, 2015:185). Hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

No	Variabel	Nilai Tolerance	Vif
1	Budaya Organisasi	0,264	3.781
2	Pendidikan	0,264	3.781

Sumber : data primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.6 maka dapat diketahui nilai VIF untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

- 1) Nilai VIF untuk variabel budaya organisasi sebesar  $3.781 < 10$  dan nilai toleransi sebesar  $0,264 > 0,10$  sehingga variabel budaya organisasi dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.
- 2) Nilai VIF untuk pendidikan sebesar  $3.781 < 10$  dan nilai toleransi sebesar  $0,264 > 0,10$  sehingga variabel desentralisasi fiskal dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

### 3. Analisis Regresi Linear berganda

#### a. Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Analisis regresi berganda ada beberapa hal yang dianalisis sebagai dasar untuk melakukan analisis lebih mendalam dari sekedar persamaan regresi yang terbentuk, beberapa hal yang perlu dianalisis berkaitan dengan analisis regresi yaitu persamaan regresi, koefisien determinasi, kesalahan baku estimasi, kesalahan baku koefisien regresi, nilai F hitung dan nilai t hitung.

Persamaan regresi dapat dilihat dari tabel hasil uji coefficient berdasarkan output SPSS versi 21 variabel budaya organisasi, pendidikan terhadap variabel motivasi berwirausaha dikalangan mahasiswa Makassar yang ditunjukkan pada tabel 4.7 sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	T hitung	Sig
	(B)		
(constant)	3.669	2.178	.034
Budaya Organisasi	0.409	5.456	.000
Pendidikan	0,071	.548	.586

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, pendidikan

b. Dependent Variable: motivasi berwirausaha

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.7 terlihat bahwa nilai konstanta  $\beta_0$  sebesar 3.669 dan koefisien regresi  $\beta_1$  sebesar 0.409, dan  $\beta_2$  sebesar 0,071. Nilai konstanta dan koefisien regresi ( $\beta_0, \beta_1, \beta_2$ ) ini dimasukkan dalam persamaan regresi linier berganda berikut ini:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Sehingga persamaan regresinya menjadi sebagai berikut:

$$Y = 3,669 + 0,409X_1 + 0,071X_2$$

Dari persamaan regresi berganda tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta ( $\beta_0$ )

Nilai konstanta sebesar 3,669 berarti jika Budaya Organisasi ( $X_1$ ), dan Pendidikan ( $X_2$ ), nilainya 0 atau konstan maka Tingkat Ketimpangan ( $Y$ ) nilainya sebesar 3,669.

b. Budaya Organisasi ( $X_1$ )

Nilai konstanta regresi budaya organisasi sebesar 0,409 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% budaya organisasi maka akan menyebabkan peningkatan motivasi berwirausaha sebesar 0,409. Dan sebaliknya jika budaya organisasi berkurang 1% maka akan menyebabkan penurunan terhadap motivasi berwirausaha di kalangan mahasiswa Makassar sebesar 0,409. Arah hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi berwirausaha adalah searah (+), dimana kenaikan nilai budaya organisasi meningkat akan mengakibatkan kenaikan pula terhadap motivasi begitu pula sebaliknya dimana penurunan nilai budaya organisasi akan



mengakibatkan penurunan pula pada motivasi berwirausaha di kalangan mahasiswa Makassar sebesar.

c. Pendidikan ( $X_2$ )

Nilai konstanta regresi pendidikan sebesar 0,071 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% pendidikan maka akan menyebabkan peningkatan motivasi berwirausaha sebesar 0,071. Begitu pula sebaliknya, setiap penurunan 1% pendidikan maka akan menyebabkan penurunan motivasi berwirausaha sebesar 0,071. Arah hubungan antara pendidikan dengan motivasi berwirausaha adalah searah (+), dimana kenaikan nilai pendidikan akan mengakibatkan peningkatan pula terhadap motivasi berwirausaha di kalangan mahasiswa Makassar.

**b. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien korelasi (R) pada dasarnya merupakan nilai yang menunjukkan tentang adanya hubungan antara dua variabel atau lebih serta besarnya hubungan variabel tersebut. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Saat nilai koefisien mendekati satu, berarti kemampuan variabel-variabel independen menunjukkan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Dan Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,841	,708	.697	2,934

*Sumber : Data primer yang diolah 2018*

Berdasarkan output SPSS 21 tabel 4.8 terlihat bahwa hasil dari perhitungan yang diperoleh nilai R sebesar 0,841 dengan kata lain hubungan antara variabel X yaitu budaya organisasi dan pendidikan, terhadap variabel Y yaitu motivasi berwirausaha sebesar 0.841 atau sebesar 84,1%. Berarti bahwa 16,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di jelaskan dalam penelitian ini. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.708 dengan kata lain hal ini menunjukkan bahwa besar persentase variasi motivasi berwirausaha yang bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel bebas yaitu budaya organisasi dan pendidikan sebesar 70,8% sedangkan sisanya sebesar 20,2% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya diluar penelitian ini seperti variabel pelatihan.

#### **4. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Pengujian hipotesis asosiatif dilakukan dengan uji T (Parsial), dan uji F (Simultan).

### a. Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel budaya organisasi dan pendidikan terhadap variabel motivasi berwirausaha. Uji T digunakan untuk membuat keputusan apakah hipotesis terbukti atau tidak, dimana tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5%. Berdasarkan tabel 4.9 maka hasil uji t-test dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 1) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Berwirausaha Di Kalangan Mahasiswa Makassar (Studi Pada UKM Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin)

Proses pengujian dilakukan dengan melihat pada tabel uji parsial dengan memperhatikan kolom signifikansi dan nilai  $T_{hitung}$  dan membandingkan dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Hasil analisis pengaruh budaya organisasi terhadap variabel motivasi berwirausaha dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji T (Parsial)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	T	Sig.
Regression	1147.650	1	1147.650	137.113	11.710	.000 <sup>b</sup>
Residual	477.096	57	8.370			
Total	1624.746	58				

a. Dependent Variable: MB

b. Predictors: (Constant), BU

*Sumber:* Data primer yang diolah dengan menggunakan SPSS 21 (2018)

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansi untuk variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) adalah 0,000 dinyatakan lebih kecil dari taraf  $\alpha = 0,05$  ( $0,015 < 0,05$ ). Hal ini ditunjukkan juga dengan nilai  $T_{hitung} = 11.710$ . Dari hasil tersebut sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berwirausaha dikalangan mahasiswa Makassar (study pada UKM Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin). Dengan demikian dalam penelitian ini menolak hipotesis  $H_0$  dan menerima  $H_1$ .

## 2) Pengaruh Pendidikan Terhadap Motivasi Berwirausaha Di Kalangan Mahasiswa Makassar (Studi Pada UKM Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin)

Proses pengujian dilakukan dengan melihat pada tabel uji parsial dengan memperhatikan kolom signifikansi dan nilai  $T_{hitung}$  dan membandingkan dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Hasil perhitungan uji t ditunjukkan pada tabel 4.10 sebagai berikut:

**Tabel 4.10**

### Hasil Uji T (Parsial)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	T	Sig.
Regression	894.953	1	894.953	69.900	8.361	.000 <sup>b</sup>
Residual	729.793	57	12.803			
Total	1624.746	58				

a. Dependent Variable: MB

b. Predictors: (Constant), P

Sumber: data primer yang diolah dengan menggunakan SPSS 21 2018

Berdasarkan tabel 4.10 nilai signifikansi untuk variabel pendidikan ( $X_2$ ) adalah 0,000 dinyatakan lebih kecil dari taraf  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini ditunjukkan juga dengan nilai  $T_{hitung} = 8.361$ . Dari hasil tersebut sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berwirausaha dikalangan mahasiswa Makassar (study pada UKM Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin). Dengan demikian dalam penelitian ini menolak hipotesis  $H_0$  dan menerima  $H_1$ .

**b) Hasil Uji F (Simultan)**

Hipotesis simultan dalam peneitian ini adalah diduga bahwa budaya organisasi ( $X_1$ ) dan pendidikan ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap motivasi berwirausaha ( $Y$ ).

Hasil analisis pengaruh budaya organisasi dan pendidikan secara bersama-sama terhadap variabel motivasi berwirausaha (study pada UKM Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji F (Simultan)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squars	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1145.122	2	572.561	66.533	.000 <sup>b</sup>
Residual	473.309	55	8.606		
Total	1618.431	57			

a. Dependent Variable: MB

b. Predictors: (Constant), P, BO

*Sumber: data primer yang diolah dengan menggunakan SPSS 21 2018*

Berdasarkan hasil regresi pada tabel 4.11 diatas menunjukkan pengaruh variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), dan pendidikan ( $X_2$ ) terhadap motivasi berwirausaha ( $Y$ ) dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 66.553 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).

Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, dan pendidikan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi berwirausaha. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis diatas menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, dan pendidikan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap motivasi berwirausaha dikalangan mahasiswa Makassar (study pada UKM Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin).

#### ***D. Pembahasan dan Hasil Penelitian***

Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki yang timbul dalam organisasi dikemukakan dengan lebih sederhana budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini. Pola nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi ini mungkin tidak diungkapkan tetapi akan membentuk cara orang berperilaku dan melakukan sesuatu, nilai mengacu kepada apa yang diyakini merupakan hal-hal penting mengenai cara orang dan organisasi berperilaku.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat begitupun secara simultan (bersama-sama) variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat



positif artinya semakin tinggi budaya organisasi dan pendidikan maka mengakibatkan semakin tinggi pula motivasi berwirausaha mahasiswa yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

**1. Budaya Organisasi Dan Pendidikan Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Motivasi Berwirausaha Mahasiswa Makassar (Studi Pada UKM Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin)**

Hasil pengujian hipotesis (H1) melalui uji F (Uji Simultan) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara budaya organisasi dan strategi pendidikan terhadap motivasi berwirausaha di kalangan mahasiswa Makassar (studi pada UKM Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin), hal ini dikarenakan pada sebuah organisasi, budaya organisasi dan pendidikan adalah sesuatu yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan, budaya organisasi yang berarti kekuatan yang tidak kelihatan di balik sesuatu yang dapat dilihat dari sebuah organisasi. Kekuatan tersebut memberi suatu energi sosial yang mampu menggerakkan orang untuk bertindak laku dan pendidikan sebagai rencana permainan untuk mencapai sasaran usaha dengan menggunakan pemikiran yang strategis serta untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Untuk meningkatkan motivasi berwirausaha maka diperlukan adanya budaya dan pendidikan dalam memotivasi mahasiswa dalam berwirausaha, Jika anggota

organisasi tidak mendapatkan budaya dan pendidikan yang baik maka organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Organisasi dalam hal ini pimpinan harus selalu membimbing dan membina anggota agar selalu fokus akan tujuan organisasi. Hal ini didasarkan atas pandangan bahwa jika anggota merasa terjamin dan terjaga dalam melaksanakan tugasnya dalam organisasi, pada dasarnya mereka mampu mengaktualisasikan nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi. Sehingga budaya organisasi di sertai pendidikan organisasi akan meningkatkan motivasi berwirausaha mahasiswa. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasirah Amaliah dan Sanni Ekawati (2014) bahwa budaya, pendidikan dan pelatihan, lingkungan keluarga berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap minat berwirausaha.

## **2. Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Peningkatan Motivasi Berwirausaha Di Kalangan Mahasiswa Makassar (Studi Pada UKM Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin)**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji T) dan hasilnya menunjukkan bahwa “Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi berwirausaha di kalangan mahasiswa Mahasiswa (studi pada UKM Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin)”. Hasil penelitian sesuai dengan pernyataan Uha (2013) bahwa budaya organisasi dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dan sesuai dengan hasil

penelitian yang dilakukan oleh Nadhira Ulfa IAIN Arranary Banda Aceh (2013) bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

Budaya organisasi, membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Di samping itu akan memotivasi anggota untuk meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi, atau unit dalam organisasi, sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama.

Budaya organisasi membentuk perilaku anggota dengan mendorong perilaku yang diinginkan, sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan control. Budaya organisasi akan meningkatkan motivasi anggota dengan memberi mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan, dan nilai-nilai dan mendorong mereka bafikir positif tentang mereka dan organisasi. Dengan anggotanya demikian, organisasi dapat memaksimalkan potensi dan memenangkan kompetisi. Dengan budaya organisasi kita dapat memotivasi sumber daya manusia dan pada gilirannya membantu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

### **3. Pendidikan Berpengaruh Terhadap Peningkatan Motivasi Berwirausaha Di Kalangan Mahasiswa Makassar (Studi Pada UKM Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin)**

Berdasarkan hasil pengujian uji T yang menunjukkan bahwa “Pendidikan berpengaruh positif terhadap peningkatan motivasi berwirausaha di kalangan mahasiswa Makassar (studi pada UKM Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin)”. Hasil

penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosianti, dkk (2014) yaitu upaya Dinas Koperasi dan UMKM dalam menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kewirusahaan untuk meningkatkan motivasi berwirausaha, analisis datanya metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif dengan hasil pelatihan dan pendidikan meningkatkan motivasi berwirausaha.

Dalam setiap organisasi apapun visi misi dari organisasi tersebut pendidikan akan tetap menjadi bagian pokok untuk mencapai tujuan tertentu, pendidikan merupakan rencana permainan untuk mencapai sasaran usaha dengan menggunakan pemikiran yang strategis dan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Nurani (2013:27), mengatakan bahwa pendidikan adalah proses untuk memberikan manusia berbagai macam situasi yang bertujuan memberdayakan diri dengan berbagai aspek yang dipertimbangkan diantaranya penyadaran, pencerahan, pemberdayaan, dan perubahan perilaku. Dengan demikian pendidikan yang mempunyai, kelompok yang ada dalam perusahaan akan memiliki motivasi yang tinggi karena merasa sudah memiliki pengalaman dan modal untuk memulai berwirausaha.

Melalui pendidikan yang ada dalam organisasi maka anggota akan termotivasi dan menjalankan fungsinya sebagaimana mestinya. Hal ini terlihat dari upaya yang dilakukan organisasi dalam penyelenggaraan pelatihan sudah dilakukan secara terprogram, mulai dari mempersiapkan calon peserta pelatihan, pelaksanaan pelatihan

hingga melakukan monitoring/evaluasi pasca pelatihan untuk terwujudnya motivasi anggota yang dalam hal ini mahasiswa dalam berwirausaha.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

Penelitian yang dilakukan tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Pendidikan Terhadap Peningkatan Motivasi Berwirausaha Di Kalangan Mahasiswa Makassar (Studi Pada UKM Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin)”, maka dapat ditarik kesimpulan dan saran sebagai berikut :

#### **A. *Kesimpulan***

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji reliabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel reliable dan valid. Dalam uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolonieritas, uji autokorelasi dan uji normalitas menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas dan memiliki distribusi normal. Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan variabel budaya organisasi dan pendidikan mempengaruhi motivasi berwirausaha mahasiswa Makassar (studi pada UKM Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin).
2. Secara parsial dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi mempengaruhi motivasi berwirausaha mahasiswa Makassar (studi pada UKM



Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin). Itu artinya semakin baik bentuk budaya yang terdapat dalam organisasi seorang anggota atau mahasiswa, maka akan dapat meningkatkan motivasi berwirausaha. Sebaliknya jika organisasi tidak memiliki budaya yang baik maka anggota tidak mendapatkan motivasi dalam berwirausaha.

3. Secara parsial dapat diketahui bahwa variabel pendidikan mempengaruhi motivasi berwirausaha mahasiswa Makassar (studi pada UKM Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin). Itu artinya semakin baik pendidikan yang dilakukan organisasi maka motivasi berwirausaha mahasiswa Makassar semakin tinggi. Sebaliknya jika organisasi tidak mampu melakukan pendidikan yang baik maka akan menyebabkan motivasi berwirausaha mahasiswa Makassar menjadi kurang baik.

#### **B. Saran**

Terhadap hasil yang telah diperoleh, ada beberapa saran yang diharapkan mampu memberikan masukan dalam bentuk ide atau pemikiran sehingga nantinya dapat meningkatkan kemajuan instansi antara lain:

##### **1. Bagi Universitas**

- a. Motivasi berwirausaha yang dimiliki mahasiswa hendaknya dapat lebih ditingkatkan oleh semua pihak. Dosen dan universitas dapat memberikan rangsangan kepada mahasiswa untuk berwirausaha.

- b. Universitas sebagai laboratorium pengetahuan hendaknya menyiapkan materi kewirausahaan yang aplikatif maupun sarana prasarana yang diperlukan dalam melakukan praktek.
- c. Universitas sebagai laboratorium pengetahuan hendaknya memberikan ruang yang lebih kepada organisasi khususnya UKM.

## **2. Bagi Mahasiswa UIN Alauddin Makassar**

- a. Mahasiswa harus sadar bahwa berwirausaha adalah salah satu jalan yang akan mengantarkan menuju kesuksesan.
- b. Hendaknya mahasiswa menggali lebih dalam potensi berwirausaha dalam diri mereka dengan praktik langsung atau mulai berwirausaha.
- c. Mahasiswa harus memahami dengan adanya organisasi yang memiliki budaya dan strategi pendidikan berwirausaha akan lebih memudahkan untuk menjadi seorang wirausaha.

## **3. Bagi UKM KOPMA Sultan Alauddin Makassar**

- a. UKM Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin harus lebih meningkatkan eksistensinya sebagai wadah praktek mahasiswa terkhususnya mahasiswa wirausaha pemula.
- b. UKM Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin harus lebih meningkatkan komunikasi keseluruhan elemen kampus.
- c. Sebagai organisasi wirausaha/UKM Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin harus menjadi yang terdepan dalam memotivasi mahasiswa dalam berwirausaha.

#### **4. Bagi Penelitian Selanjutnya**

- a. Masih terdapat faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap motivasi berwirausaha mahasiswa, maka diharapkan penelitian ini dapat dilanjutkan oleh peneliti lain dengan melibatkan faktor-faktor yang belum diteliti.
- b. Diharapkan pada penelitian berikutnya dapat menggunakan teknik pengumpulan data yang memberikan informasi lebih lengkap.
- c. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan jenis perusahaan lain sebagai objek penelitian.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Ilham. *Pengembangan SDM Dalam Persepektif Islam*. Makassar. Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin. 2015
- Darsono. *Budaya Organisasi*. Jakarta:Nusantara Consulting. 2009
- Dewi, *Kajian Tentang Pengaruh Pengalaman Pendidikan Kewirausahaan dan Keterampilan Jurusan Terhadap Motivasi Berwirausaha Siswa*. Jurnal 3 No. 2 (2013) h. 164-165
- Gozali Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro. 2011
- Hamdani Muhammad. *Entrepreneurship*. Jakarta:CV. Trans Info Media. 2012
- Hasri salfen. *Pendekatan Nilai Dan Budaya Organisasi*. Makassar: Yayasan Pendidikan Makassar. 2004
- Henry Simamora. *Manajemen sumber daya manusia/Henry Simamora*. Edisi Ketiga, Cetakan Kedua. Yogyakarta: YKPN. 2004
- Husaien Umar, *Desain Penelitian Manajemen Strategik*. Jakarta: Raja Grafino Persada. 2010
- Idri. *Hadis Ekonomi Dalam Persepektif Hadis Nabi*. Jakarta. Prena Media. 2015
- Jamaluddin, *Kajian Tentang Peranan Koperasi Mahasiswa Dalam Membentuk Karakter Kewirausahaan (Studi pada UKM Koperasi Mahasiswa UIN Alauddin Makassar)*. *Skripsi* (Makassar:Fak. Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN). 2010
- Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara. 2001
- Moorhead Gregory dan Griffin G Ricky. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba empat. 2013
- Nasution. *Metode Research*. Jakarta. PT Bumi Aksara. 2009
- Nazir Moh. *Metode Penelitian*. Bogor. Ghalia Indonesia. 2015
- Notoatmodjo Soekidjo. *Pengembangan SDM*. Jakarta: PT Rineka Cipta. 1998

- Nursanti. Peranan UIN Alauddin Makassar Dalam Mengembangkan Sikap Mental Kewirausahaan Mahasiswa. *Skripsi* (Makassar:Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN). 2009
- Philip Kotler. *Manajemen Pemasaran Edisi MilliniumI*, Jakarta: PT Prehalindo. 1997
- Sanni, Ekawati. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Berwirausaha Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara*. Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
- Sedarmayanti. *Manajemen SDM*. Bandung: PT Rafika aditama. 2010
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta. 2009
- Uswaturrasul Yahya. *Analisis Minat Dan Motivasi Berwirausaha Mahasiswa (Studi Pada Program Studi Administrasi Bisnis Telkom University angkatan 2011)*. Jurnal 02 No. 3. 2015
- Wibowo. *Prilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja wali pers. 2015
- Windy Rosianti, Heru Susilo, Moehammad Soe' oed Hakam, "Upaya Dinas Koperasi UKM Dalam menyelenggarakan Pendidikan Dan Pelatihan Kewirausahaan Untuk Meningkatkan Motivavasi Berwirausaha". Jurnal No 1. 2014

# LAMP-IRAN- LAMP-IRAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
ALAUDDIN  
MAKASSAR



*Lampiran 1*

**ANGKET PENELITIAN**

Kepada Yth.

Mahasiswa UIN Alauddin Makassar

Dalam rangka menyelesaikan penelitian tugas akhir skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Pendidikan terhadap Motivasi Berwirausaha Dikalangan Mahasiswa Makassar (Studi Pada UKM Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin)”, saya mohon kesediaan Saudara/Saudari meluangkan waktu untuk memberikan jawaban atas pernyataan-pernyataan dalam kuesioner berikut. Pada penelitian ini, tidak ada jawaban yang benar atau salah, sehingga saya berharap Saudara/Saudari dapat memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya pada seluruh pernyataan dalam kuesioner ini. Semua jawaban dan identitas Saudara/Saudari yang bersifat privasi akan saya simpan sebaik-baiknya. Atas kesediaan waktu yang diluangkan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, saya ucapkan terimakasih.

Samata 10 Desember 2017

Safri Baharuddin  
NIM. 10600113037

Angket Penelitian  
Pengaruh Budaya Organisasi dan Pendidikan terhadap Motivasi Berwirausaha  
Dikalangan Mahasiswa Makassar

---

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. NIM :
3. Jurusan :
4. Fakultas :
5. Jenis Kelamin : ( L/P ) \*coret yang tidak perlu

B. Petunjuk Pengisian

Berikanlah tanda cheklist (V) pada kolom yang sudah disediakan sesuai dengan kenyataan yang Sdr/Sdri rasakan dan alami.

Keterangan

- SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
KS : Kurang Setuju  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

VARIABEL BUDAYA ORGANISASI

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Budaya organisasi mendorong anda untuk berinovasi dalam berwirausaha					
2	Saya sering berhadapan dengan resiko dalam upaya menyelesaikan persoalan organisasi					
3	Pihak organisasi memberitahukan selalu menyampaikan tujuan organisasi secara detail					
4	Saya merasa dihargai sehingga terwujudnya lingkungan organisasi yang baik					
5	Dalam berorganisasi saya berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan					

6	Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai peran saya sebagai anggota					
7	Saya senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal					
8	Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan					
9	Organisasi memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal					
10	Organisasi memotivasi saya untuk mencari peluang berwirausaha					
11	Saya berusaha menolong anggota bila ada yang mengalami kesulitan					

#### VARIABEL PENDIDIKAN

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Pendidikan yang digunakan organisasi sesuai dengan materi yang akan disampaikan					
2	Metode yang digunakan organisasi membuat saya memahami konsep kewirausahaan					
3	Melalui pendidikan berwirausaha saya dapat belajar berwirausaha					
4	Organisasi menyediakan sarana dan prasarana untuk praktek kewirausahaan					
5	Organisasi menyediakan anggaran dana untuk mahasiswa melaksanakan kunjungan wirausaha					
6	Organisasi menyediakan fasilitas pendidikan untuk mempermudah mahasiswa belajar berwirausaha					

### VARIABEL MOTIVASI BERWIRAUSAHA

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Pengetahuan kewirausahaan memotivasi mahasiswa untuk berwirausaha					
2	Dalam Pengambilan keputusan berwirausaha saya dapat mengontrol emosi saya					
3	Saya merasa termotivasi dalam berwirausaha ketika melihat mahasiswa lain berwirausaha					
4	Saya berdiskusi dengan keluarga sebelum mengambil keputusan berwirausaha					
5	Saya merasa lebih baik berbicara tentang keuangan pada keluarga					
6	Dengan mengetahui status keuangan saya merasa aman dalam berwirausaha					
7	Pengalaman kewirausahaan saya dari SMA hingga sekarang membantu saya berwirausaha					

<https://goo.gl/forms/V20g0mvpkbHbhUDG2>

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R

*Lampiran 2*

**DATA RESPONDEN**

No	Nama	Jurusan	Jenis Kelamin	Semester
1	Ny. Dhani	Manajemen	Perempuan	9
2	Kiki	Manajemen Ekonomi	Perempuan	9
3	Sal	Akuntansi	Perempuan	9
4	Karmila	Akuntansi	Perempuan	1
5	Inisial	Bimbingan Dan Konseling	Perempuan	5
6	Risma	Akuntansi	Perempuan	1
7	Ir	Akuntansi	Perempuan	7
8	Nn	Akuntansi	Perempuan	9
9	Rismadani	Ilmu Perpustakaan	Perempuan	3
10	Nar	Akuntansi	Perempuan	1
11	Mega	Ekonomi Islam	Perempuan	9
12	A	Ilmu Perpustakaan	Perempuan	3
13	Villy Viman Elfitry	Akuntansi	Perempuan	5
14	Irvan	Ilmu Ekonomi	Laki-Laki	3
15	Mudzakkar	Ahwal Al Syakhshiyah	Laki-Laki	S1
16	Abdul Azis	Akuntansi	Laki-Laki	9
17	Syaifudin	Pai	Laki-Laki	9
18	E	Manajemen	Perempuan	9
19	M	Pai	Perempuan	9
20	Surya	Mpi	Laki-Laki	7
21	Ambo Sagena	Hukum Ekonomi Syariah	Laki-Laki	3

22	Misba	Jurnalistik	Perempuan	3
23	Nadia Ulfathun Wasia	Manajemen Dakwah	Perempuan	5
24	Arfan M Nur	Sosiologi Agama	Laki-Laki	5
25	Arfan M Nur	Sosiologi Agama	Laki-Laki	5
26	NurAzisah	Ilmu Perpustakaan	Perempuan	4
27	Ari	Manajemen	Laki-Laki	3
28	Irwan Arnas	MPI	Laki-Laki	7
29	Junaedi	Manajemen Dakwah	Laki-Laki	5
30	Megawati	HPK	Perempuan	7
31	Hamka	Manajemen	Laki-Laki	3
32	Anita	Pendidikan Agama Islam	Perempuan	9
33	Felya	Akuntansi	Perempuan	1
34	Nurul	Akidah Filsafat	Perempuan	3
35	Nadia	Ilmu Politik	Perempuan	1
36	Anwar	Ilmu Komunikasi	Laki-Laki	3
37	S	Manajemen	Perempuan	9
38	EmyUtari	Akuntansi	Perempuan	3
39	Safril	Studi Agama-Agama	Laki-Laki	5
40	Nunu	Bahasa Dan Sastra Arab	Perempuan	5
41	Hardiana	Ilmu Hukum	Perempuan	7
42	Widya	Bahasa Dan Sastra Arab	Perempuan	1
43	Arri	Teknik Arsitektur	Laki-Laki	7
44	Arri	Teknik Arsitektur	Laki-Laki	7
45	Nur Fitri Hariani	Peradilan	Perempuan	7



46	Try	Ilmu Politik	Laki-Laki	7
48	Taufiqurrahman	Bahasa Dan Sastra Arab	Laki-Laki	5
49	Moon_Light	Bahasa Dan Sastra Arab	Laki-Laki	5
50	KarmilaWulandari	Perbankan Syariah	Perempuan	3
51	Yuni	Pendidikan Bahasa Arab	Perempuan	5
52	Vah	Manajemen Dakwah	Perempuan	7
53	H	Manajemen	Perempuan	9
54	Awwab	Bahasa Dan Sastra Inggris	Laki-Laki	3
55	Tika	Akidah Filsafat	Perempuan	3
56	Mih	Ekonomi	Laki-Laki	9
57	Ira	Manajemen Dakwah	Perempuan	7
58	Zulrama Dermawan	Manajemen Dakwah	Laki-Laki	7

Lampiran 3

**TABULASI DATA**

Budaya organisasi mendorong anda untuk berinovasi dalam berwirausaha	Saya sering berhadapan dengan resiko dalam upaya menyelesaikan persoalan organisasi	Pihak organisasi memberitahukan selalu menyampaikan tujuan organisasi secara detail	Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai peran saya sebagai anggota	Saya senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal	Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan
4	5	4	4	5	5
4	5	5	5	4	4
4	5	4	4	4	5
2	3	2	1	2	1
5	5	4	4	4	5
4	2	3	4	5	5
5	3	5	4	5	5
5	4	4	5	5	4
5	2	2	2	3	5
4	5	5	5	4	5
5	5	5	4	5	5
5	2	5	5	5	5
5	5	3	4	5	5
2	1	3	3	2	1
5	5	5	5	5	5
3	2	2	3	3	2
4	4	5	3	4	4
4	4	4	4	4	4
4	3	5	5	3	4
5	4	3	4	4	5
5	4	3	2	4	5
4	3	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4
4	4	2	3	4	4
4	4	2	3	4	4

2	3	1	1	2	1
5	4	5	4	4	4
2	1	2	1	3	2
4	5	4	4	4	4
5	1	5	5	5	5
5	3	5	5	5	5
2	3	1	2	1	2
4	4	5	4	4	5
2	3	2	1	1	1
5	1	4	4	4	5
5	5	1	3	5	5
3	4	4	4	4	4
3	4	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5
5	3	5	5	4	4
5	4	4	5	5	4
2	2	1	2	3	2
4	4	4	4	3	4
4	5	5	4	5	5
5	5	2	3	4	5
5	4	4	3	5	5
4	4	3	4	4	4
4	2	5	4	4	5
4	5	4	4	4	4
3	4	4	3	4	4
4	4	5	5	4	4
3	4	3	3	4	4
3	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4
2	1	2	3	2	2
4	4	5	5	5	4

Lanjutan..

Organisasi memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal	Organisasi memotivasi saya untuk mencari peluang berwirausaha	Saya berusaha menolong anggota bila ada yang mengalami kesulitan	Dalam berorganisasi saya berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan	Saya merasa dihargai sehingga terwujudnya lingkungan organisasi yang baik	Pendidikan yang digunakan organisasi sesuai dengan materi yang akan disampaikan
5	4	4	4	5	4
4	3	4	4	4	4
4	5	5	5	4	4
2	1	2	1	2	2
5	5	4	4	5	3
3	4	4	5	4	4
4	5	4	4	5	4
4	4	4	4	4	3
5	5	2	5	2	2
5	5	5	5	5	5
2	5	3	5	5	2
4	5	5	5	5	5
5	4	5	4	3	4
3	2	2	2	3	3
5	5	5	5	5	5
2	1	2	1	1	2
3	3	4	4	4	3
3	4	3	4	3	4
3	3	5	5	5	5
4	5	5	4	5	3
3	5	5	5	4	4
4	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	5	5
2	1	1	1	1	2
4	4	5	4	5	4

2	1	2	2	2	2
4	5	4	4	4	4
5	5	5	1	5	5
5	4	5	3	5	5
2	2	1	2	2	1
3	4	4	4	4	4
4	1	2	2	1	2
4	5	3	5	5	5
2	5	5	4	5	1
3	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5
3	4	4	5	5	3
5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5
3	5	4	4	4	4
3	2	2	1	2	1
3	3	4	3	4	4
5	4	5	5	4	4
5	5	5	5	4	3
5	4	5	4	5	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5
3	4	4	4	4	4
4	3	5	5	4	3
4	5	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4
3	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4
3	3	2	2	2	3
5	5	4	5	4	4

Lanjutan....

Metode yang digunakan organisasi membuat saya memahami konsep kewirusahaan	Melalui pendidikan berwirausaha saya dapat belajar berwirausaha	Organisasi menyediakan sarana dan prasarana untuk praktek kewirausahaan	Organisasi menyediakan anggaran dana untuk mahasiswa melaksanakan kunjungan wirausaha	Organisasi menyediakan fasilitas pendidikan untuk mempermudah mahasiswa belajar berwirausaha	Pengetahuan kewirausahaan memotivasi mahasiswa untuk berwirausaha
4	4	4	4	4	5
3	4	3	4	4	4
4	5	4	4	4	5
2	1	2	2	1	1
4	5	5	5	4	4
4	4	3	3	4	5
5	5	5	5	4	5
4	4	3	2	2	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5
5	5	5	4	5	5
3	1	3	3	3	1
5	5	5	3	5	5
3	3	3	4	3	2
4	4	3	3	3	4
4	5	3	3	4	4
5	4	4	3	4	3
4	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4
4	4	5	5	4	4
1	1	1	1	1	1
3	4	3	3	4	5



2	1	2	1	1	2
4	4	4	4	4	5
5	5	5	1	5	5
4	5	5	5	5	4
2	1	2	2	1	2
4	4	3	3	3	5
2	1	2	3	2	1
5	5	5	4	5	4
1	4	4	1	1	5
5	4	4	3	4	5
4	5	4	5	4	5
4	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	3	3	4	4
2	1	2	2	2	3
3	3	3	4	3	3
4	3	4	5	5	5
4	5	4	5	5	5
4	5	3	4	4	5
4	4	4	3	4	4
5	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4
4	5	3	3	4	4
5	5	4	4	4	5
3	2	3	3	3	2
4	4	4	4	4	5
4	4	3	3	4	4
3	2	3	3	2	2
4	5	5	5	5	4

Lanjutan....

Saya merasa termotivasi dalam berwirausaha ketika melihat mahasiswa lain berwirausaha	Saya berdiskusi dengan keluarga sebelum mengambil keputusan berwirausaha	Saya merasa lebih baik berbicara tentang keuangan pada keluarga	Dengan mengetahui status keuangan saya merasa aman dalam berwirausaha	Pengalaman kewirausahaan saya dari SMA hingga sekarang membantu saya berwirausaha
4	4	4	5	4
4	5	5	4	4
5	4	3	4	5
2	2	2	2	2
4	2	3	4	1
5	5	5	5	5
5	5	5	5	4
4	2	3	3	3
5	5	3	2	2
5	5	3	3	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	4
3	5	5	5	5
1	3	3	3	3
5	5	5	5	5
1	2	3	2	3
4	5	4	4	3
4	3	4	4	4
4	4	4	4	3
5	4	2	4	4
5	2	2	4	5
5	4	4	5	4
4	4	3	4	3
4	3	3	4	3
4	3	3	4	3
2	1	2	3	3
5	4	5	4	3
1	3	3	2	3
5	4	4	4	4

5	5	5	5	1
5	4	3	4	2
1	1	3	2	1
5	5	4	5	3
1	2	2	2	3
5	3	2	3	5
5	5	1	3	5
5	4	3	4	3
5	5	4	5	4
5	4	3	3	4
5	5	5	5	5
5	4	5	4	4
4	3	3	3	3
2	2	2	2	1
4	4	4	4	3
4	3	3	3	1
5	4	1	2	1
5	5	5	5	4
4	4	3	4	5
5	4	5	4	4
5	3	4	4	4
5	4	3	3	3
4	4	4	4	4
3	4	3	2	4
4	5	4	4	3
4	4	4	3	5
2	4	2	2	4
4	3	4	4	4

## Lampiran 4

## HASIL UJI VALIDITAS BUDAYA ORGANISASI

[illegible]

[illegible]

Pearson	.832	.543*	.745*	.804*	.855**	.918*	.654**	.885*	.866*	.817**	.868**	1
Correlation	**	*	*	*		*		*	*			
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### HASIL UJI RELIABILITAS BUDAYA ORGANISASI

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	11

### HASIL UJI VALIDITAS MOTIVASI BERWIRAUSAHA

#### Correlations

	MB1	MB2	MB3	MB4	MB5	MB6	MB
Pearson	1	.870**	.676**	.430**	.635**	.281*	.850**
Correlation							
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.033	.000
N	58	58	58	58	58	58	58
Pearson	.870**	1	.623**	.349**	.608**	.327*	.828**
Correlation							
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.007	.000	.012	.000
N	58	58	58	58	58	58	58
Pearson	.676**	.623**	1	.541**	.558**	.405**	.819**
Correlation							
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.002	.000
N	58	58	58	58	58	58	58
Pearson	.430**	.349**	.541**	1	.725**	.307*	.707**
Correlation							
Sig. (2-tailed)	.001	.007	.000		.000	.019	.000
N	58	58	58	58	58	58	58



MB5	Pearson	.635**	.608**	.558**	.725**	1	.421**	.841**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.001	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58
MB6	Pearson	.281*	.327*	.405**	.307*	.421**	1	.591**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.033	.012	.002	.019	.001		.000
	N	58	58	58	58	58	58	58
MB	Pearson	.850**	.828**	.819**	.707**	.841**	.591**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58	58

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### HASIL Uji RELIABILITAS MOTIVASI BERWIRAUSAHA

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	6

### HASIL Uji VALIDITAS PENDIDIKAN

#### Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P
P1	Pearson	1	.731**	.527**	.585**	.485**	.636**	.770**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58
P2	Pearson	.731**	1	.781**	.740**	.581**	.828**	.906**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58
P3	Pearson	.527**	.781**	1	.748**	.549**	.810**	.868**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58

P4	N	58	58	58	58	58	58	58
	Pearson Correlation	.585**	.740**	.748**	1	.667**	.772**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
P5	N	58	58	58	58	58	58	58
	Pearson Correlation	.485**	.581**	.549**	.667**	1	.703**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
P6	N	58	58	58	58	58	58	58
	Pearson Correlation	.636**	.828**	.810**	.772**	.703**	1	.929**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
P	N	58	58	58	58	58	58	58
	Pearson Correlation	.770**	.906**	.868**	.875**	.779**	.929**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58	58

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### HASIL UJI RELIABILITAS PENDIDIKAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	6

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
 MAKASSAR

*Lampiran 5*

**HASIL UJI SIGNIFIKANSI MOTIVASI BERWIRAUSAHA**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	P, BO <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: MB

b. All requested variables entered.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.669	1.684		2.178	.034
1 BO	.409	.075	.774	5.456	.000
P	.071	.129	.078	.548	.586

a. Dependent Variable: MB

**HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI MOTIVASI BERWIRAUSAHA**

**Model Summary<sup>b</sup>**

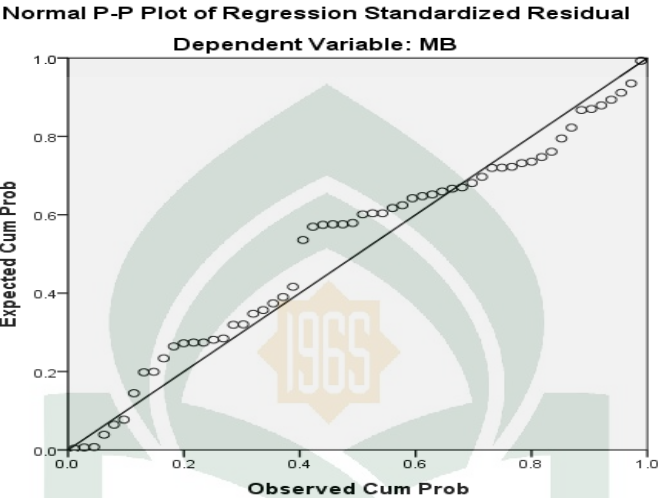
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 <sup>a</sup>	.708	.697	2.934

a. Predictors: (Constant), P, BO

b. Dependent Variable: MB

Lampiran 6

HASIL UJI NORMALITAS



HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	P, BO <sup>b</sup>		Enter

- a. Dependent Variable: MB
- b. All requested variables entered.

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.669	1.684	2.178	.034		

BO	.409	.075	.774	5.456	.000	.264	3.781
P	.071	.129	.078	.548	.586	.264	3.781

a. Dependent Variable: MB

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	BO	P
1	1	2.955	1.000	.01	.00	.00
	2	.036	9.010	.95	.04	.10
	3	.008	19.102	.04	.95	.90

a. Dependent Variable: MB

## RIWAYAT HIDUP



**Safri Baharuddin**, Lahir di Desa Bolaserae Kecamatan Belawa Kabupaten Wajo pada tanggal 09 Mei 1994. Anak ke-7 dari 7 bersaudara pasangan Baharudddin dan Kasse. Penulis mengawali jenjang pendidikan formal dari MIA 168 Bolaserae pada tahun 2002 dan tamat pada tahun 2007, selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan menengah tingkat pertama di MTS lautang di Kabupaten Wajo Sulawesi Selatan pada tahun 2007 dan tamat pada tahun 2010. Kemudian melanjutkan pendidikan jenjang sekolah menengah atas di Madrasah Aliyah Negeri Wajo di Kabupaten Wajo Sulawesi Selatan pada tahun 2010 hingga tahun 2013. Pada tahun yang sama melalui jalur SNMPTN Prestasi (Jalur Undangan) penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar program strata satu (S1) dan terdaftar sebagai penerima beasiswa BIDIKMISI. Selama menjadi mahasiswa penulis pernah meraih juara harapan 2 Lomba Debat dalam kegiatan Gebyar Mahasiswa Bidikmisi Nasional tahun 2017 di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, Menjadi Delegasi Kabupaten Wajo dalam Kongres Forum Pemimpin Muda Regional Sulawesi Selatan. Adapun organisasi yang pernah dimasuki penulis adalah UKM Koperasi Mahasiswa Sultan Alauddin Sebagai Ketua Umum Tahun Buku 2016, Himpunan Mahasiswa Bidikmisi (HIMABIM) UIN Alauddin Makassar sebagai Kabid Kewirausahaan 2016, Forum Komunikasi Pemuda Koperasi (FKKMI) Regional sebagai Korwil Sulawesi Selatan 2017, Koperasi Pemuda Indonesia (KOPINDO) Wilayah sebagai Sekretaris.